

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
PSICÓLOGA INDUSTRIAL

“DEFINICIÓN Y DISEÑO DE VALORES ORGANIZACIONALES DESARROLLADOS
EN MÓDULOS DE CAPACITACIÓN PARA LAS EMPRESAS PEC (PROJECT
ENGINEERING & CONSTRUCTION) Y LATINFLOR”

ANA MARÍA BENALCÁZAR BARROS
DANIELA LÓPEZ COX

DIRECTORA: PSIC. LUCÍA GONZÁLEZ

QUITO, 2011

DEDICATORIA

Dedico este proyecto y toda mi carrera universitaria a mi Dios por ser quien ha estado a mi lado en todo momento dándome las fuerzas necesarias para continuar luchando día tras día y sus bendiciones para seguir adelante rompiendo todas las barreras que se me presenten.

A mis padres Luis Benalcázar y Anita Barros gracias a ellos soy quien soy hoy en día,

A mis hermanos Christian y Luis por ser hermanos incondicionales conmigo por todo su apoyo y amor incondicional.

A mis abuelitos que lastimosamente no están ya conmigo sé que son mis ángeles que ven por mí desde el cielo.

Ana María Benalcázar

DEDICATORIA

Este triunfo más que ningún otro se lo debo a mi abuelita Amada, ya que es ella la persona que siempre ha confiado en mí, me apoyado sin dudarle por un instante si quiera, es junto a su esfuerzo y apoyo que he culminado mis estudios y por medio de esta disertación brindo una pequeña retribución al gran corazón de mi gordita, esta es la herramienta para realizar nuestra meta, nuestro sueño de graduarme, por lo cual es nuestro título abuelita tuyo y mío porque tu no solo eres mi mami y abuelita, tu eres mi mejor amiga, mi cómplice, mi guía, mi termómetro, mi pañuelo, mi hogar, tú representas valentía en toda la extensión de la palabra. No me queda más que decirte un enorme, completo y sentido GRACIAS.

AGRADECIMIENTOS

Sebas gracias por darme siempre ánimo y brindarme apoyo en todo lo que estuvo y no en tus manos, gracias por recordarme que existen decisiones en la vida en las que uno no puede decir que no o dejarlas simplemente al destino, hay que decirle al mismo que cuente con nuestra tenacidad y perseverancia. “Tú me buscabas pero yo te encontré”

A mi Papi (pelusita) que indirecta o directamente siempre abre mi camino y sabe sacar al máximo mi potencial, gracias porque en todo este tiempo has afianzado los lazos de amor y admiración que nos tenemos, la verdad mis días junto a ti tienen un mayor color!

A Lucía González un efusivo agradecimiento, como lo afirme en el inicio del proceso no podría haber escogido un mejor director de tesis, con gran calidad humana y un excelente sentido de profesionalismo. Gracias por tener esa flexibilidad de horario considerando siempre el nuestro.

Por último a mi compañera de tesis Mia, que ha compartido mis buenos y malos momentos en todo el proceso, que junto a su familia nos hemos reído y desvelado para concluir esta etapa de nuestras vidas, por siempre escucharnos, apoyarnos, reírnos y respetarnos.

Daniela López Cox

AGRADECIMIENTOS

Primero y antes que nada, dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo mi periodo universitario.

Agradecer hoy y siempre a mi familia; a ellos; mis padres; Mi Luchito y Mi Bebita, por ser ese ejemplo de lucha, por el amor incondicional que he recibido día a día, son los que han velado por mí, son a Uds. a quien les debo todo, horas de consejos, de tristezas y de alegrías de consejos de los cuales estoy muy segura que lo hicieron con todo el amor del mundo para formarme como una mujer integra y de las cuales me siento muy orgullosa. A mis hermanos Christian y Luis, los cuales han estado a mi lado, compartido todos los secretos y aventuras que solo se pueden vivir entre hermanos y por ser yo su ñañita chiquita. Mi Goyito Christian por ser mi otro papito y permitirme apoyarme en su hombro en los momentos que le he necesitado. A mi Hemanito Luis; por sacarme cada día una sonrisa y saber que la vida hay que disfrutarla. A mi princesita de cuentos de hadas; mi sobrinita Dana Isabella, que es una razón más para ser mejor; gracias por tu sonrisita y alegría que me das. A mi cuñadita querida Dome por ese apoyo y cariño.

A mi tío Pepito; que ha sido un gran mentor en mi carrera, la persona que me apoyo y me guío para iniciar esta gran etapa de mi vida; gracias por sus palabras, apoyo y cariño que me han permitido dar pasos firmes, a mis primos Pauly, mi Blacky, Jotita que más que mis primos son mis hermanos; a la Magui que a pesar de la distancia he sentido siempre su compañía; al Lilil con quien he compartido grandes momentos. A la Negrita y Liluca por ser esas primitas incondicionales. A toda mi familia, primos y tíos.

De igual manera mi más sincero agradecimiento a Fernando Durán Gerente General de LATINFLOR y Rubén Baquero Gerente General de PEC; y así mismo al personal de cada una de las empresas por la colaboración, y entrega; que sin poner ningún impedimento, me brindaron siempre una sonrisa para desarrollar este proyecto.

A Lucía González un agradecimiento especial por el tiempo, apoyo brindado desde el inicio de nuestra tesis y sobre todo por esa gran amistad que nos brindó.

A mi compañera de tesis Dani por las malas noches, la paciencia y el ánimo diario al concebir esta idea.

A mis amigas psicolas por todos las locuras vividas, hermosas experiencias y por el apoyo a lo largo de estos años de amistad.

A mis no psicolas pero si grandes amigas de mi infancia Florecita, gracias por tu cariño y amistad desinteresada y porque no; por tu gran aporte en poder plasmar mis ideas en este proyecto. Pablo Campos millón gracias!!. Mi Adi bella por estar pendiente siempre.

En general quisiera agradecer a todas y cada una de las personas que han vivido conmigo la realización de esta tesis que no necesito nombrar porque tanto ellas como yo sabemos que desde los más profundo de mi corazón les agradezco el haberme brindado todo el apoyo, colaboración, ánimo y sobre todo cariño y amistad.

Ana María Benalcázar

Tabla de contenido

TEMA	7
CAPÍTULO I	7
MARCO INTRODUCTORIO	7
1. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1 DATOS DE LAS ORGANIZACIONES.	7
1.1.1 Sector Petrolero: PEC (Project Engineering & Construction)	7
1.1.2 Sector Florícola: LATINFLOR	10
2. DIAGNÓSTICO	11
2.1 DIAGNÓSTICO: PEC (Project Engineering & Construction)	12
2.2 DIAGNÓSTICO: LATINFLOR.....	13
3. JUSTIFICACIÓN	14
4. OBJETIVOS.....	17
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	17
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
5. VALORES ORGANIZACIONALES	18
5.1 PROCESO DE INCORPORACIÓN DE VALORES ORGANIZACIONALES	20

5.1.1 Alineación de todos los individuos	20
5.1.2 Determinación del número valores y su significado.....	20
5.1.3 Comunicación.....	23
5.1.4 Evaluación.....	24
5.2 IMPORTANCIA DE LOS VALORES EN UNA EMPRESA.....	25
CAPÍTULO III	26
MARCO DE APLICACIÓN	26
6. PROCESO DE APLICACIÓN DE VALORES ORGANIZACIONALES.....	26
6.1 SÍNTESIS DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE VALORES EN PEC Y LATINFLORES	30
7. RESULTADOS Y CONCLUSIONES	34
7.1 RESULTADOS DE ENCUESTAS PEC.....	34
7.2 RESULTADOS LATINFLORES	43
7.3 RESULTADOS ENTREVISTA PEC.....	52
7.4 RESULTADOS DE ENTREVISTAS LATINFLORES.....	57
8. RECOMENDACIONES.....	61
9. BIBLIOGRAFÍA.....	181
10. ANEXOS.....	182

TEMA

“Definición y Diseño de Valores Organizacionales desarrollados en módulos de capacitación para las empresas PEC (Project Engineering & Construction) y LATINFLOR”

CAPÍTULO I

MARCO INTRODUCTORIO

1. INTRODUCCIÓN

El interés de enfocar la presente disertación en los valores organizacionales en diferentes empresas y con diferente eje de negocio (servicio petrolero y florícola) es para visualizar la importancia de los valores en el desarrollo de las empresas independientemente de su tamaño y actividad.

Este proyecto estará basado en el estudio de dos empresas ecuatorianas, las mismas que se encontrarán detalladas en los siguientes puntos.

,

1.1 DATOS DE LAS ORGANIZACIONES.

1.1.1 Sector Petrolero: PEC (Project Engineering & Construction)

Desde mediados del 2004, PEC ha trabajado con empresas de gran renombre en el medio petrolero. Es una compañía que brinda servicios de ingeniería, construcción e instrumentación a organizaciones petroleras que se desarrollan en Ecuador.

La compañía se denomina PEC por sus siglas en inglés (Project Engineering & Construction CIA.LTDA). La empresa es ecuatoriana y su domicilio principal está en Quito en la Av.

Manuel María Hidalgo lot.10 y Vía Interoceánica Km 23 vía a Pífo. La empresa cuenta con diferentes sucursales dependiendo la necesidad del negocio, por ejemplo en la actualidad se mantienen sucursales en:

- PINDO (PetroOriental) Provincia de Orellana.
- Amazonía Ecuatoriana Bloque 16 (Repsol) ubicado entre el Parque Nacional Yasuní y la Reserva Huaorani en la Provincia de Orellana.
- Tarapoa (Andes Petroleum) Provincia Sucumbíos

Su visión es: “Ser reconocidos en el medio de servicios petroleros como la mejor opción, con un sólido posicionamiento, brindando servicios de alta calidad en ingeniería y administración de proyectos, construcción, montajes, operaciones y mantenimiento.”¹

Su misión es: “Ser una empresa comprometida en brindar a sus clientes el mejor servicio, cumpliendo con sus requerimientos y expectativas en cada uno de los proyectos que se asuman. El objetivo es dar un valor agregado a los productos y servicios, garantizando calidad, competitividad y seguridad de una manera continua.”²

PEC ha demostrado, un proyecto tras otro, su compromiso con la completa satisfacción de sus clientes presentando las obras a tiempo, dentro del presupuesto, de manera segura y profesional.

El objeto social de la compañía está relacionado con la industria de la construcción civil, mecánica, eléctrica y de instrumentación. La empresa presta los servicios técnicos para estudios, análisis y ejecución de proyectos en las áreas ya mencionadas.

¹ PEC. *Manual Estratégico*. Ecuador, 2010. 1 página.

² PEC. *Manual Estratégico*. Ecuador, 2010. 1 página.

Estos son algunos de los proyectos que la empresa ha llevado a cabo:

- Old Marian Battery Upgrade
- EPC- FACILIDADES
- Fanny 130 Road and Pad Construction
- Pintura Profesional Facilidades
- Ampliación Plataforma Iro A
- Instalación Bomba a inyección AMO A
- Reparación Revestimiento Oleoducto Repsol
- Modificación de Lanzadores y Recibidores ANDESPETRO

PEC se dedica también a la importación, exportación y comercialización de productos e insumos para la industria petrolera.

La empresa ha tenido un gran crecimiento desde sus inicios. Su personal actualmente varía desde 200 a 450 empleados mensuales, dependiendo del tipo de proyecto que se ejecute y la duración del mismo, se contrata mayor o menor cantidad de personal.

Por ejemplo, se puede trabajar en un proyecto que tendrá una duración de 60 días, en el cual se va a requerir de 75 obreros, un topógrafo, un cadenero, 2 supervisores de soldadura, 3 soldadores, 3 esmeriladores, 3 supervisores QA/QC, 3 supervisores HES, 2 dibujantes, 3 médicos, 2 superintendentes, 3 administradores, 4 choferes etc.; esto se ve reflejado en la nómina ya que durante los dos próximos meses lo mínimo que abra será 105 empleados y tomando en cuenta que solo se está trabajando en ese proyecto, si después de terminado el mismo, se ejecuta uno nuevo, la gente se la moviliza al otro proyecto y dependiendo del tamaño del mismo se contrata o se renueva al personal. En todos los campamentos a excepción de la sede en Quito se trabaja bajo la jornada 21-7, es decir 21 días de trabajo en campo y 7 días de descanso.

1.1.2 Sector Florícola: LATINFLORES

Fue creada en 1989 por Ramiro Peñeherrera junto a un grupo de accionistas, en la actualidad cuenta con más de 120 hectáreas de producción de flores de verano, las mismas que tienen como destino Estados Unidos y Europa.

Su misión es: “Producir flores de verano altamente rentables a través de procesos eficaces y eficientes que permiten alcanzar la colocación de sus clientes para la satisfacción de las necesidades y superar expectativas”³.

“La visión que LATINFLORES tiene es el generar fuentes de trabajo, progreso y desarrollo para el sector agrícola del país, constatando que los elementos utilizados no destruyan la naturaleza y su entorno, procurando que los trabajadores tengan un trato justo y equilibrado, buscando su integridad y bienestar”.⁴

Los procesos de producción con los que cuenta LATINFLORES:

- Propagación de Flores
- Producción de Flores
- Pos cosecha
- Embarque

Cada uno de estos procesos es supervisado por cada jefe de área y un equipo de trabajo que ayuda al cumplimiento de contar con flores de calidad.

LATINFLORES es responsable con el medio ambiente, es por eso que se preocupa en utilizar químicos que no perjudiquen el suelo.

3 LATINFLORES. *Video Organizacional*. (disco compacto). Ecuador, Fernando Durán: 2003. 1 disco Compacto

4 LATINFLORES. *Video Organizacional*. (disco compacto). Ecuador, Fernando Durán: 2003. 1 disco Compacto

LATINFLORE se encuentra ubicada físicamente en Guayllabamba y cuenta con 200 personas trabajando, entre administrativos y personal de campo.

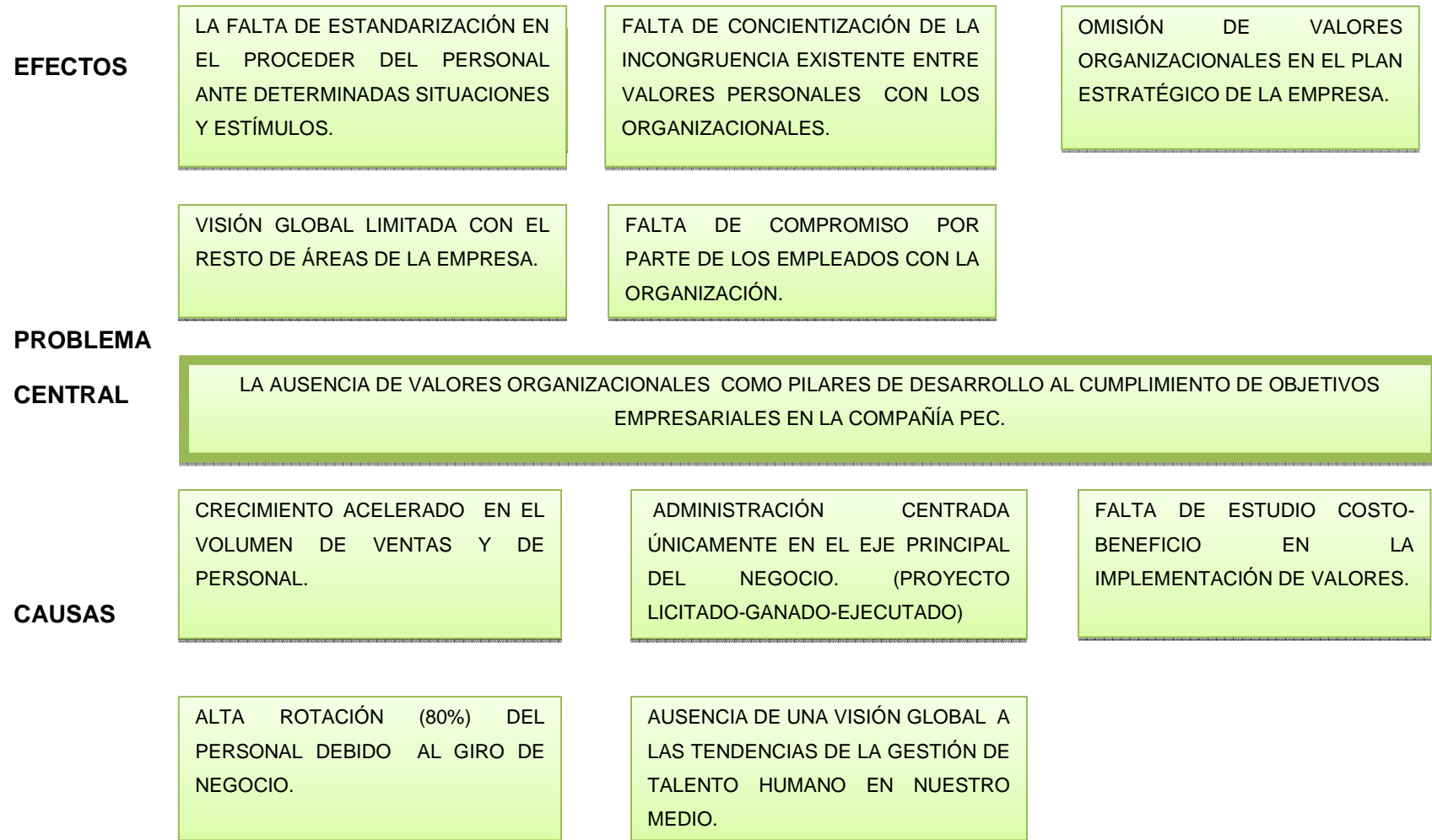
2. DIAGNÓSTICO

Tanto PEC como LATINFLORE dejaron de considerar la importancia de incluir en la planificación estratégica los valores organizacionales como pilares de desarrollo. Es por esta razón que a medida que se da este aumento (volumen de ventas y de personal), se ven en la necesidad de que los colaboradores cuenten con valores definidos, procurando una forma uniforme de actuar como organización, lo cual es particularmente importante a medida que las organizaciones crecen y no están en posibilidades de intervenir personalmente en todas las actividades que ocurren en la organización. Si los valores son conocidos por todos, se generará un marco común de referencia y los colaboradores podrán actuar apoyados en el mismo.

A pesar de que las dos empresas se encuentran en diferentes sectores productivos (PEC servicios petroleros, LATINFLORE, florícola) poseen un similar proceso en la contratación de personal. PEC realiza contratación masiva por proyecto licitado-ganado. LATINFLORE contrata personal por temporada de producción, lo cual no ha permitido que sea visible del todo el trabajar bajo un comportamiento de valores; asumiendo que por esta razón (variación de la cantidad de empleados) no era posible aplicar este sistema; se ha considerado que a pesar del tiempo de permanencia de los empleados en la empresa, el incorporar valores es de fácil dominio ya que el trabajar con valores no es un tema nuevo para el ser humano dado que estos son inherentes en mayor o menor grado.

A continuación se presenta un Mentefacto el cuál expresa el problema central de cada una de las organizaciones de estudio, los efectos para que se haya dado, y sus causas.

2.1 DIAGNÓSTICO: PEC (Project Engineering & Construction)



2.2 DIAGNÓSTICO: LATINFLOR

EFFECTOS

LA FALTA DE ESTANDARIZACIÓN EN EL PROCEDER DEL PERSONAL ANTE DETERMINADAS SITUACIONES Y ESTÍMULOS.

FALTA DE CONCIENTIZACIÓN DE LA INCONGRUENCIA EXISTENTE ENTRE VALORES PERSONALES CON LOS ORGANIZACIONALES.

AUSENCIA DE VALORES ORGANIZACIONALES DENTRO DE EL PLAN ESTRATÉGICO DE LA EMPRESA.

VISIÓN GLOBAL LIMITADA CON EL RESTO DE ÁREAS DE LA EMPRESA.

FALTA DE COMPROMISO POR PARTE DE LOS EMPLEADOS CON LA ORGANIZACIÓN.

PROBLEMA CENTRAL

LA AUSENCIA DE VALORES COMO PILARES DE DESARROLLO AL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES EN LA EMPRESA LATINFLOR.

CAUSAS

EL CONTAR CON UNA ADMINISTRACIÓN ORTODOXA QUE HA LIMITADO EL DESARROLLO.

LA POCA IMPORTANCIA DE ENCAMINAR Y DELIMITAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

UNA FALTA DE ESTUDIO COSTO-BENEFICIO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE VALORES.

ALTA ROTACIÓN (75%) DEL PERSONAL DEBIDO AL GIRO DE NEGOCIO.

AUSENCIA DE UNA VISIÓN GLOBAL A LAS TENDENCIAS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN NUESTRO MEDIO.

3. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo tiene como interés el enfocar los valores organizacionales en diferentes empresas y con diferente eje de negocio (servicios petroleros y florícolas). Allí se visualizó la importancia de los valores en el desarrollo de las empresas independientemente de su tamaño y actividad.

Dentro del proyecto se pudo definir a los valores organizacionales como: “la convicción que los miembros de una organización tienen en cuanto a preferir cierto estado de cosas por encima de otros” (la honestidad, la eficiencia, la calidad, la confianza, etc.)⁵

Los valores de la empresa son la base más importante de cualquier organización, con ellos en realidad se define a sí misma (cultura organizacional). “Lo que se conoce como cultura organizacional es básicamente un concepto constituido por el conjunto de creencias, valores y patrones de comportamiento que identifican a una organización de otra”⁶. Es por esto que los valores organizacionales se definieron con los integrantes de cada empresa y así se pudo incorporar sus opiniones en el tema de valores.

“Los valores organizacionales son tomados, muchas veces, como sentencias vanas que realmente no inciden en el desempeño corporativo, pero si se analizan sus verdaderos alcances, los valores compartidos constituyen el cimiento de la organización y generan beneficios para las personas y empresas que los aplican.”⁷

La importancia de este proyecto derivó en concienciar lo primordial de los valores dentro de una organización, considerando que éstos son pilares fundamentales en las relaciones humanas, contribuyendo al bienestar emocional de los empleados, facilitando al ambiente

⁵ www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/valores_organizativos._su_impacto_en_el_desempeno.pdf, Acceso: (01-Marzo 2010).

⁶ www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/valores_organizativos._su_impacto_en_el_desempeno.pdf, Acceso: (01-Marzo 2010).

⁷ www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/valores_organizativos._su_impacto_en_el_desempeno.pdf, Acceso: (01-Marzo 2010).

favorable para la formación del espíritu de trabajo en equipo, mejorando así la productividad y el fortalecimiento de la visión, misión y objetivos de cada una de las empresas.

La utilidad de este proyecto es dar un sentido de institucionalización a las empresas, es decir, incluir dentro de la planeación estratégica los valores organizacionales, los mismos que apoyarán a la consecución de los objetivos empresariales.

“Tal vez más que en ninguna época anterior, una organización tiene que saber hoy qué representa y con qué principios va a operar. Un comportamiento organizacional basado en valores ya no es una interesante elección filosófica: Hoy es un imperativo para la supervivencia.”

La mezcla particular de dilemas en que una empresa competidora se desenvuelve en la actualidad exige que su éxito descansa en su eficiencia. “Una vez que la organización tenga una clara visión de su misión y sus valores, cuenta con una base sólida para evaluar sus prácticas administrativas y ponerlas de acuerdo con la misión y los valores expresados.”⁸

“Los valores organizacionales determinan si la organización tendrá éxito, cuando los miembros de la organización comparten una serie de valores unidos en un sentido común de propósito o misión, pueden tener resultados extraordinarios”⁹

El presente trabajo busca brindar una herramienta para que empresas de similares características a las del presente estudio, es decir que no han incorporado valores organizacionales dentro del plan estratégico; y su crecimiento se ha evidenciado en ventas y en el número de personas; puedan incorporar los valores organizacionales.

⁸ BLANCHARD; Ken y O'CONNOR; Michael, Administración por Valores, Grupo editorial NORMA 1997. Página 9.

⁹ www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/valores_organizativos._su_impacto_en_el_desempeno.pdf, Acceso:(01-Marzo 2010).

El contar con un ambiente laboral basado en valores organizacionales contribuirá a que las empresas sean más competitivas. Todo empleado que esté trabajando bajo esta modalidad, actuará en base a los valores de la empresa, lo cual permitirá reforzar la cultura organizacional y hablar un mismo idioma. Si el significado de los valores no es igual para todos los empleados, el trabajo diario se hace pesado, el ambiente laboral se vuelve tenso, la gente trabaja con la sensación de que no van en la misma dirección. En las organizaciones, los valores permiten que sus integrantes se relacionen de manera armónica; influyen en su formación y desarrollo como personas, y facilitan alcanzar objetivos que no serían posibles de manera individual.

Con esta herramienta, las empresas deben dar mantenimiento a los valores, promoverlos y divulgarlos continuamente, sólo así sus trabajadores tendrán mejor oportunidad de comprender sus significados y ponerlos en práctica en sus labores diarias. Adicionalmente se debe programar evaluaciones donde se mida el impacto de dichas charlas.

Como antecedente es importante hacer hincapié que en ninguna de las empresas se ha tratado formalmente el tema de cultura organizacional y por ende no se han definido los valores que podían identificar a cada una.

Las organizaciones en décadas pasadas daban mayor o única importancia al día a día y sus necesidades, al igual que a su giro de negocio; dejando de lado el poder implementar una herramienta que permita fortalecer al mismo de manera indirecta, sin embargo en la actualidad los ejecutivos responsables de cada una de las empresas han concienciado la importancia y beneficios que tiene el incorporar una administración basada en valores y como punto de partida el presente trabajo abrirá camino para la consecución de este objetivo en cada una de las empresa de estudio.

En el presente trabajo se definió y diseñó los valores organizacionales mediante módulos de capacitación; ya que al no ser evidente ningún tipo de acercamiento formal a este tema se consideró que la capacitación es una de las maneras adecuadas para iniciar este proceso,

considerando que esta metodología permite enfocar de manera personalizada los contenidos, despejando así cualquier duda e inquietud sobre el valor a tratar en este espacio.

El beneficio de incorporar este sistema se ve evidenciado en que en la actualidad son mas el número de empresas que en el medio han incluido los valores en su planificación estratégica independientemente de su origen, tamaño o sector productivo, permitiendo así una apertura para la ejecución de este proyecto.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

- Definir y diseñar valores organizacionales desarrollados en módulos de capacitación para las empresas PEC (Project Engineering & Construction) y LATINFLORES.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar las herramientas para identificar los valores organizacionales de las empresas.
- Definir los valores organizacionales para cada una de las empresas de estudio.
- Diseñar módulos de capacitación de los valores identificados para ambas empresas.
- Aplicar módulo de capacitación introductorio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

5. VALORES ORGANIZACIONALES

Tiempo atrás, el interesarse por los valores organizacionales de manera formal no era lo más común dentro de las empresas, pero esto es cosa del pasado. En la actualidad el tener o considerar poseer un comportamiento organizacional basado en valores es indispensable para la continuidad de la empresa.

Actualmente, se requieren los mismos motivos básicos (misión, visión, objetivos y valores) que siempre se han necesitado para tener a los empleados comprometidos, a los clientes y a los accionistas satisfechos; a los proveedores afortunados de tener relaciones con las empresas; es por esto que no se debe descuidar ninguno de estos factores significativos, para mantener los beneficios de los mismos.

Para poder integrar valores organizacionales en una empresa se debe trabajar fundamentalmente con sus empleados, pensando en la calidad de trato que gozan los mismos, creando un ambiente motivador. El trabajar con valores refleja que los empleados puedan ser tratados como el recurso más valioso de la compañía. Para esto es importante saber su definición; se ha mencionado que “los valores organizacionales son intangibles y omnipresentes en el día a día teniendo consecuencia directa en la gestión, en la toma de decisiones esenciales y en el modo en que se tratan a su personal y sus clientes.”¹⁰.

¹⁰ <http://gerenciacarlos.zoomblog.com/cat/25077>. Acceso: (26-Diciembre 2010)

Las empresas requieren del cumplimiento de los objetivos empresariales, los mismos que se logran teniendo la estratégica de coordinar políticas y prácticas, para ello se tiene que lograr que cada uno de sus empleados independientemente de la posición que tenga; pueda pensar, sentir y actuar como líder. Esto también se aplica a la incorporación de valores donde debe haber dicha concordancia mencionada anteriormente y así facilitar la consecución de los objetivos.

El inicio de todo proceso, incluyendo el de valores organizacionales requiere que sus dirigentes creen en el cambio que se va a generar, para ello se requiere de dos factores:

1) Voluntad de creer en un conjunto de valores acordado previamente y 2) trabajo permanente para poner esos valores en acción.

La administración de valores organizacionales es una medida a largo plazo, no es algo que se obtiene de manera inmediata al igual que sus resultados; según Ken Blanchard y Michael O'Connor es un proceso que toma de dos a tres años dependiendo del tipo de empresa y su cultura.

La administración por valores según estos autores, no solo involucran a los empleados sino a todos los que tienen contacto con la organización, es decir los clientes, proveedores y la sociedad en sí; ya que los valores forman parte de la cultura organizacional.

La definición y el diseño de valores organizacionales es la base de una implementación de administración por valores futura; eh ahí la importancia de desarrollar esta etapa de manera eficaz y lograr generar cimientos en la práctica laboral diaria.

5.1 PROCESO DE INCORPORACIÓN DE VALORES ORGANIZACIONALES

El proceso para incorporar valores organizacionales consta de las siguientes etapas:

5.1.1 *Alineación de todos los individuos*

Con la alineación de todos los individuos de la compañía hacia una misma dirección se busca identificar objetivos. Los cuales son: conocer la realidad de la organización y lo que la mueve, una vez dado este paso se debe contestar las siguientes preguntas:

¿Por cuáles valores quiere la empresa ser conocida?

¿Cómo quieren que se sientan sus empleados con la compañía?

Estas preguntas darán una mejor visión al momento de definir los valores de las empresas. “Los valores compartidos se convierten en una base para la toma de decisiones.”¹¹

5.1.2 *Determinación del número valores y su significado*

Una vez contestadas las preguntas se inicia la etapa de determinación, donde se requiere de la participación activa de todos los empleados, conociendo que piensan y que valores creen que debe tener la compañía; considerando que “los valores son juicios éticos sobre situaciones imaginarias o reales a los cuales nos sentimos más inclinados por su grado de utilidad personal y social.”¹². Este proceso se puede iniciar con los gerentes de la empresa y después comparar las opiniones con las de los grupos focales del resto de empleados, al igual que con la opinión de los socios de la compañía de ser el caso.

¹¹ BLANCHARD; Ken y O’CONNOR; Michael, Administración por Valores, Grupo editorial NORMA 1997.

¹² <http://www.coninpyme.org/pdf/CulturayValoresOrganizacionales.pdf>. Acceso: (05 - Febrero 2010.)

Al conocer las opiniones de cada uno de los grupos focales se debe establecer el número de valores necesarios para incorporar a las organizaciones y el posible contenido de los mismos. Los autores (Zachary y Krone, 1984) coinciden en que el número máximo manejable de valores es de seis a ocho.

Establecido el número y determinados qué valores; la clarificación de los conceptos es importante para evitar confusiones futuras en el momento de la difusión. En esta etapa es indispensable el análisis de los posibles efectos que tengan los conceptos de los valores, la forma que se los expresa y lo que realmente desea la empresa; por eso cabe recalcar que “los valores son los principios-guías que orientan y comparten los miembros de una organización, son creencias que energizan o motivan al cumplimiento de acciones que agrupan, cohesionan y pueden lograr que una empresa sea más o menos competitiva.”¹³

Existen varios valores que se pueden incorporar a las organizaciones tales como:

CONFIANZA: “Es autenticidad, franqueza y clima de apoyo”.¹⁴

TOLERANCIA: “Es la aceptación de la diversidad de opinión, social, étnica, cultural y religiosa. Es la capacidad de saber escuchar y aceptar a los demás, valorando las distintas formas de entender y posicionarse en la vida, siempre que no atenten contra los derechos fundamentales de la persona”.¹⁵

INTEGRIDAD: “Una persona con integridad no divide su lealtad (eso es duplicidad), ni finge ser de otra manera (eso es hipocresía). La gente con integridad es gente completa; puede identificarse por tener una sola manera de pensar. Las personas con integridad no tienen nada que esconder ni nada que temer.”¹⁶

13 http://www.trabajo.com.mx/valores_de_una_empresa.htm. Acceso: (05- Febrero 2010)

14 <http://www.elergonomista.com/desarrolloorga.html>. Acceso: (26 –Diciembre 2010)

15 <http://www.proyectopv.org/1-verdad/tolerancia.htm>. Acceso: (12- Mayo 2010)

16 <http://www.leonismoargentino.com.ar/INST248.htm>. Acceso: (12- Mayo 2010)

RESPONSABILIDAD: “Significa el estado, cualidad o hecho de ser responsable, y responsable significa ser legal o éticamente capaz de rendir cuentas del cuidado o bienestar de otro; lo que implica la capacidad personal de rendir cuentas o la habilidad para actuar sin guía o autoridad superior.” ¹⁷

HONESTIDAD: “Es un valor relacionado con la decisión de actuar conforme a la Verdad y la Justicia, que igualmente debe ser vivido con humildad.” ¹⁸

Para una mejor comprensión y entendimiento de los valores organizacionales, es necesario precisar el lenguaje y sus significados, estos deben ser delimitados en los contenidos, procurando que los miembros de la organización comprendan su significado, antes de que se establezcan por escrito.

Se debe marcar la prioridad de los valores, por medio de una jerarquización; en función de la importancia que tengan para una empresa.

De acuerdo a estudios realizados se evidencia la correlación entre administración por valores y productividad (es la medida del desempeño que abarca eficiencia y eficacia.)¹⁹, permitiendo que su gente se sienta comprometida con la empresa. Esta administración de valores brinda beneficios hacia la empresa y su entorno evitando conductas desfavorables, que no permiten una productividad, hace que su comportamiento sea más eficaz cumpliendo así los objetivos planteados en la empresa. El trabajar en un sistema de valores hace que los individuos se orienten a un desempeño eficiente, puesto que se estimula y refuerza las mejoras en los grupos donde se ve los valores en acción.

¹⁷ <http://www.leonismoargentino.com.ar/INST246.htm>. Acceso: (12- Mayo 2010)

¹⁸ <http://www.valores.humanet.com.co/honestidad.htm>. Acceso: (12- Mayo 2010)

¹⁹ ROBBINS Stephen P; Comportamiento Organizacional; 10ma EDICIÓN; Editorial PEARSON EDUCACIÓN, México, 2004

Los tiempos y las sociedades han ido evolucionando conjuntamente con tendencias y herramientas administrativas propios de un nuevo siglo. Es por eso que en esta nueva era las empresas han considerado que para ser más competitivas requieren de un valor intangible, este valor se ha reflejado en el clima laboral (se traduce en la relación de la empresa con sus empleados en el día a día, la gestión de implementación de valores, la comunicación interna, la capacitación, retribución del trabajo, entre otras). El aporte de la administración por valores hace que se pueda contar con un patrón de conducta organizacional donde los empleados se sienten identificados con estas conductas y actúen de la misma manera haciendo que se vea reflejado en el diario vivir de la empresa.

5.1.3 Comunicación

En esta etapa a cada uno de los valores se los debe difundir de manera detallada a todos los individuos que interactúan con la organización; se debe dar énfasis al grupo de empleados, siendo estos los llamados a expresar diariamente en su proceder la interiorización de los valores y su significado, traduciendo así su labor en productividad organizacional.

Es por esta razón que la comunicación juega un papel fundamental en el proceso de incorporar valores organizacionales. "Una comunicación perfecta es cuando un concepto es transferido en forma tal que la imagen mental de cómo fue concebido."²⁰ La comunicación organizacional aporta a que la idea concebida del implementar valores a las empresas, sea interiorizada como conceptos mentales del día a día en el trabajo. El apoyo para esta implementación es definir una estrategia comunicativa partiendo de los cargos estratégicos donde la información se centra y se transmite al resto de los grupos. Permitiendo así un efecto cascada.

Según Gary Kreps (1995), la comunicación organizacional "es el proceso por medio del cual los miembros recolectan información pertinente acerca de su organización y los cambios que ocurren dentro de ella". Para autores como Carlos Ramón Padilla la comunicación

20 ROBBINS Stephen P; Comportamiento Organizacional; 10ma EDICION; Editorial PEARSON EDUCACION, Mexico, 2004

organizacional es " la esencia, el corazón mismo, el alma y la fuerza dominante dentro de una organización".

5.1.4 Evaluación

Para poder tener conciencia de la relación existente entre la comunicación y la satisfacción es importante poder contar con métodos de medición; hay tres que se emplean comúnmente para determinar si algo está desalineado: 1) entrevistas de satisfacción de clientes y grupos de enfoque 2) evaluación administrativa y técnicas de retroalimentación (anónima) 3) encuestas entre empleados. Estos métodos nos permiten conocer el grado de satisfacción o insatisfacción que pueda sentir un empleado con su trabajo, teniendo en cuenta que dicha satisfacción es la suma de varios elementos, entre los cuales puede estar la implementación de valores en la organización. Las respuestas de la medición utilizada nos ayudan a ver los estilos de trabajo y pautas de adaptabilidad de los directivos.

La evaluación es el proceso que proporciona información para hacer los ajustes necesarios en el proceso de implementación de valores. El evaluar es una tarea compleja y delicada, al realizar esto se pone en juego un conjunto de aptitudes, predisposiciones e inclusive prejuicios que deben ser considerados con el mayor equilibrio posible.

Esta fase implica juzgar y/o medir en qué medida están siendo incorporados los valores y las actitudes que se promueven, no para calificar, sino para planificar y decidir qué nuevas acciones organizacionales se ha de adoptar.

5.2 IMPORTANCIA DE LOS VALORES EN UNA EMPRESA

Los valores son la base de todas las experiencias humanas, y por lo tanto tienen una importancia capital. Dentro de la organización “toda disposición que tengamos y todo esfuerzo que realicemos para mejorarlas, tendrá un impacto positivo en nuestras vidas y servirá para que sean más agradables y más productivas en la organización.”²¹

Las Relaciones Humanas son las encargadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana.

Los valores son muy importantes para una empresa porque son grandes fuerzas impulsoras del cómo hacemos nuestro trabajo.

- Permiten posicionar una cultura empresarial.
- Marcan patrones para la toma de decisiones.
- Sugieren topes máximos de cumplimiento en las metas establecidas.
- Promueven un cambio de pensamiento.
- Evitan los fracasos en la implantación de estrategias dentro de la empresa.
- Aportan para lograr una baja rotación de empleados.
- Evitan conflictos entre el personal.
- Con ellos los integrantes de la empresa se adaptan más fácilmente.
- Se logra el éxito en los procesos de mejora continua.

²¹ www.oportunidad-en-la.org/docs/ADEMCOL/Relaciones%20Humanas/Importancia%20de%20las%20Relaciones.pdf. Acceso:(01-Marzo 2010).

CAPÍTULO III

MARCO DE APLICACIÓN

6. PROCESO DE APLICACIÓN DE VALORES ORGANIZACIONALES

Para la elaboración de la disertación se utilizó el método inductivo-deductivo el mismo que permitió considerar la teoría para aplicarla de acuerdo a las necesidades y a la realidad de cada una de las empresas. Es decir se partió de lo global hasta lo específico que fue la definición de los valores organizacionales y posteriormente a la creación de cada uno de los módulos de capacitación.

En el desarrollo de la disertación se empleó técnicas de entrevista personales las mismas que hacen énfasis en la escucha activa, la observación y el entendimiento de las expresiones no verbales y la orientación al diálogo hacia el tema a tratar.

Las entrevistas (ANEXO 2) fueron realizadas a los representantes de las posiciones estratégicas de las empresas previamente identificados por cada una de las organizaciones. Las citas se programaron con anticipación considerando los tiempos de cada una de las áreas a tratar logrando con ello una mayor apertura al diálogo y creando un ambiente propio para el desarrollo del tema.

Adicionalmente se realizaron encuestas (ANEXO 1) que constaron de preguntas cerradas orientadas a un grupo representativo para PEC y LATINFLOR; en la elaboración de las encuestas, se trabajó con los jefes estratégicos logrando un aporte global obteniendo información de calidad, lo cual permitió que los valores a definir estén alineados con la visión, misión, objetivos empresariales y por ende sean los adecuados para cada una de las organizaciones.

Las preguntas fueron elaboradas considerando los factores educativos y sociales de los grupos en estudio, se manejó un lenguaje adecuado evitando así confusión al momento de la obtención de resultados, adicionalmente en la aplicación se realizó una explicación detallada de la encuesta y se resolvió inquietudes sobre la misma, se recalcó que la encuesta es de carácter anónimo y que la franqueza era indispensable para la consecución del objetivo.

Es importante mencionar que en la fase de levantamiento de información existió una sensibilización previa tanto para las entrevistas como para las encuestas; la sensibilización para las entrevistas fue realizada por medio de correos y llamadas telefónicas a los entrevistados, este proceso fue apoyado por la jefatura de personal tanto en PEC como en LATINFLOR. La sensibilización en las encuestas se realizó por medio de anuncios verbales dados en los espacios seleccionados por cada organización.

La etapa de levantamiento se realizó con éxito en ambas empresas lo cual permitió proseguir a codificar y tabular los resultados (ANEXO 3) para ello se trabajó utilizando las herramientas de EXCEL.

En la fase de análisis y revisión de información por parte de los realizadores del proyecto se trató y reviso cuidadosamente los resultados teniendo en cuenta las estructuras y funcionamiento de ambas empresas; para así brindar a las gerencias una retroalimentación y presentación (ANEXO 4), que permita un estudio de los resultados obtenidos , dando énfasis a los puntos comunes y alineándolos al plan estratégico de cada organización para así poder determinar qué valores debían ser incorporados a cada una de las empresas.

La presentación de los resultados tanto de las encuestas como de las entrevistas se las manejo a base de gráficos (ANEXO 4) en los cuales se visualizo cada pregunta y se destacó las respuestas que representaban la mayor puntuación. Por medio del diálogo y análisis de la gerencia se determinó qué valores serían los más adecuados para las organizaciones tomando en cuenta la opinión de los empleados expresados por medio de las herramientas de medición antes mencionada y el plan estratégico de cada empresa.

La definición de los valores, es la siguiente para cada una de las empresas:

EMPRESA	VALORES
PEC Project Engineering & Construction	Integridad-Honestidad
	Responsabilidad
	Confianza
	Solidaridad

EMPRESA	VALORES
LATINFLO	Integridad
	Respeto
	Honestidad
	Trabajo en equipo

Posteriormente se diseñaron los módulos de capacitación, los cuales fueron enfocados y lineados a la misión y visión de cada compañía brindando una guía para el desarrollo de cada módulo y el contenido a utilizar.

La creación de los módulos se la realizó a manera de folletos, conformados didácticamente, permitiendo un fácil entendimiento y una mayor interacción entre los individuos y el contenido, es una guía de fácil uso y aplicación tanto para los participantes como para la persona responsable de impartir los módulos en PEC como en LATINFLO.

Los módulos cuentan con un formato independiente al de la disertación ya que las compañías buscaron que la presentación de los mismos sea didáctica y personalizada para cada empresa.

Cada uno de los módulos contiene información sobre cada valor a tratar, fueron creados con una parte teórica y otra práctica, combinando actividades/dinámicas que buscan abordar el tema desde una óptica global; permitiendo la interacción entre los participantes y su entorno.

La herramienta brinda espacios para la incorporación de historias, preguntas, anécdotas, videos que permitan al participante situarse en diferentes aspectos de su vida, teniendo en cuenta que el tema de valores es inherente al ser humano y que se los practica en todos los aspectos de la vida ya sean estos laborales, familiares, sociales y/o personales.

Lo fundamental es que cada vivencia sea concienciada teniendo presente que los valores y la ausencia de los mismos están en constante acción, y permiten proceder de determinada manera ante las situaciones y dilemas cotidianos, por ello se ha establecido una definición individualizada por parte de cada empresa para dar un significado a cada valor, procurando una interiorización y adaptación del nuevo significado en las acciones y proceder del trabajador en su día a día.

Se planificó la incorporación de los valores organizacionales por medio de módulos bajo la metodología de capacitación. Es importante mencionar que el alcance del proyecto es diseñar los módulos de capacitación e implementar el primer módulo, el cual está compuesto por una parte de carácter introductorio y la otra es el taller del primer valor de cada una de las empresas, Integridad-Honestidad en PEC e Integridad en LATINFLOR.

El propósito de la sensibilización y difusión es ayudar a la alineación de todos los miembros del equipo en torno a los valores definidos, se busca generar interés, expectativa hacia el curso a dictar y al proceso en sí a incorporar. Tanto en PEC como en LATINFLOR se

expuso boletines informativos (ANEXO 5) para la sensibilización del tema, además se realizó un cronograma donde se les recordaba a los empleados a diario por medio de carteles expuestos en sitios de uso común, a través del personal seleccionado (jefaturas) se realizó una invitación masiva en las áreas de trabajo donde se encontraba el personal que iba a participar en el primer módulo.

La aplicación del primer módulo se la realizó por medio de apoyos visuales (Power Point; ANEXO 6) los folletos permitieron un seguimiento e involucramiento hacia el desarrollo de la capacitación por parte de los participantes.

6.1 SÍNTESIS DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE VALORES EN PEC Y LATINFLOR

Para la sensibilización del proyecto en LATINFLOR y PEC se trabajó durante una semana consecutiva brindando mini charlas informáticas y recordatorios gráficos sobre el inicio del proceso (fase de levantamiento de información).

Para la toma de las encuestas (ANEXO 1) se consideró un grupo representativo en cada una de las empresas, la encuesta fue diseñada con 9 preguntas las cuales estaban estructuradas con un lenguaje sencillo para así facilitar la comprensión por parte de los participantes; la aplicación de la encuesta se realizó a una hora asignada por el Gerente General, el apoyo de las altas mandos fue evidente y permitió un buen desenvolvimiento por parte de los grupos.

El objetivo de las encuestas fue el conocer como los empleados miran a la empresa considerando el tema de valores, estas permitieron definir qué valores debieron incorporarse.

En LATINFLOR se programó que los primeros en capacitarse sean las personas que ocupan cargos estratégicos (gerentes y jefaturas) ya que ellos son los asignados a impartir el proceso en efecto cascada, para lo cual se contó con todos los jefes de área de la compañía.

En PEC se definió que los administradores y supervisores HES (seguridad industrial) sean las personas encargadas para capacitar y dar consecución del proceso en efecto cascada, sin embargo no fueron los únicos que estuvieron en el primer grupo que se capacitó. Se decidió que las capacitaciones se dictaran a un grupo de 25 a 30 personas, considerando el espacio físico.

El primer módulo a impartir en ambas empresas fue introductorio el cual está compuesto por información básica sobre los valores y el primer valor INTEGRIDAD en LATINFLOR y HONESTIDAD-INTEGRIDAD en PEC; la capacitación se la realizó en horas de la mañana.

Los módulos fueron desarrollados para 4 horas de capacitación cada uno dando un total de 16 horas- hombre de capacitación en valores.

LATINFLOR contó con una sala destinada para la capacitación del primer módulo, la cual fue cómoda y adecuada para lo requerido. En PEC las capacitaciones fueron realizadas en las instalaciones del campamento de Shushufindi y Pindo en los cuales existen salas perfectamente equipadas con lo necesario para capacitaciones ya que en campo se realizan diferentes actividades como cursos y charlas en especial en el área de Seguridad Industrial (HES). Previo a las capacitaciones se recordó al personal por medio de comunicación directa y cartelera (ANEXO 5) la realización del taller, en este punto se contó con el apoyo de las personas encargadas del personal en cada compañía. Se manejaron agendas apropiadas y coordinadas con la programación de cada área y cargo evitando así el incumplimiento del trabajo.

Durante el módulo introductorio se pudo visualizar el interés de los trabajadores en ambas empresas, se detectó personas entusiastas que aportaban activamente en el desarrollo de la capacitación brindando ejemplos vivencias sobre el tema, facilitando la participación e incorporación de la información al resto del grupo. Estas mismas personas en las retroalimentaciones colaboraron brindando un mejor entendimiento sobre el tema, apoyando el mensaje sobre la importancia de la implementación de valores a la compañía.

La capacitación del primer módulo tanto en LATINFLOR como en PEC fue realizado por las autoras del presente trabajo, brindando así la pauta a los encargados (jefes de áreas, supervisores y administradores) de impartir el resto de capacitaciones dando un efecto cascada a la incorporación de este proceso.

Para un control de las capacitaciones los responsables del proceso contarán con un formato de asistencia (ANEXO 7), en el que los participantes deberán llenar sus datos, permitiendo así, conocer que personas ya han sido capacitada en su totalidad, y quienes no.

Al concluir las capacitaciones se repartió una evaluación (ANEXO 8) la cuál busco medir todas las áreas de la capacitación entre ellas la logística, contenido, recursos y facilitador, esto permite que se refuerce o rectifique cualquiera de los aspectos mencionados.

Los materiales utilizados fueron: material didáctico en general, hojas de papel, cartelones, marcadores, además se pudo contar con videos (ANEXO 9) para desarrollar el taller en las dos compañías de estudio.

Respecto a los facilitadores de las empresas se debe mencionar que están en la capacidad de impartir los módulos a cualquier área asignada, independientemente que no sea la que este bajo su cargo o mando. Ellos son los llamados a ser motivadores independientemente del grupo, su participación y entrenamiento al igual que la capacidad de resolver problemas e inquietudes se los valorara mediante la encuesta (ANEXO 8), la cual será llenada por los participantes después de cada módulo. Los resultados permitirán evaluar de manera individualizada a cada facilitador y mediante ésta se podrán tomar decisiones reforzando o rectificando las habilidades de cada facilitador dependiendo el caso y los resultados.

Las empresas cubrieron en totalidad con lo presupuestado para la capacitación, el costo no excedió de un valor representativo de 100 dólares (por grupo) en LATINFLOR y de 150 dólares (por grupo) en PEC dado que el material manejado fue sencillo y el taller permitió

que sea de uso compartido. En general se observó un buen uso de los recursos brindados además se contó con el lugar y equipos propios de las compañías, lo cual no generó costo alguno.

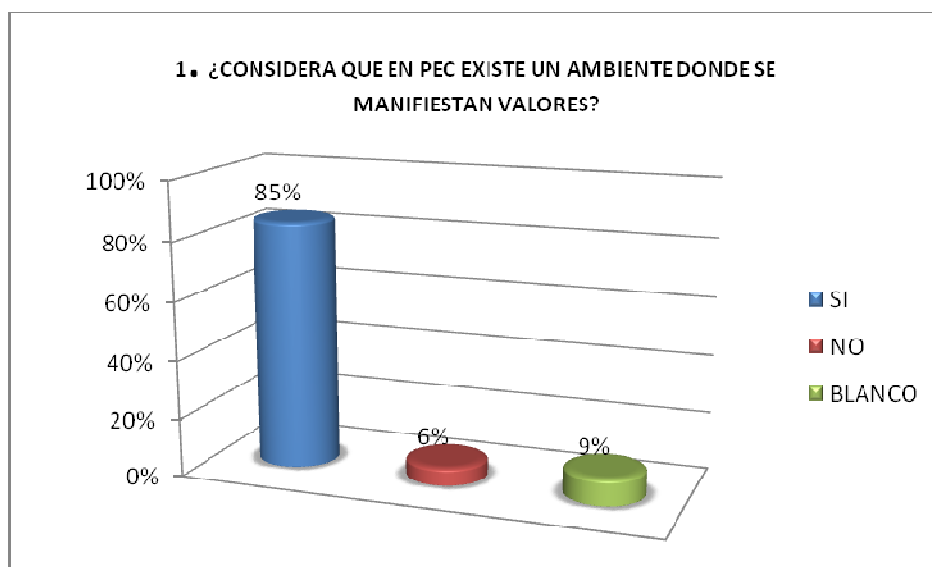
Posterior a cada capacitación se reforzarán constantemente los valores por medio de técnicas de comunicación verbal y escrita; es decir, mediante carteleras, apoyos visuales y protectores de pantallas. Se está analizando el incorporar un tipo de distintivos para clasificar a las personas después de culminado los módulos de valores, dentro de las ideas están escarapelas que representen los valores de cada una de las empresas.

Cada una de las empresas decidirá después de cuánto tiempo es indicado evaluar la asimilación e incorporación de los valores organizacionales y el impacto que ha tenido la aplicación de los módulos de capacitación, para esto se ha realizado una herramienta de evaluación la cual es una encuesta (ANEXO 10) conformada por preguntas que permiten verificar el grado de asimilación de los valores incorporados.

7. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

7.1 RESULTADOS DE ENCUESTAS PEC

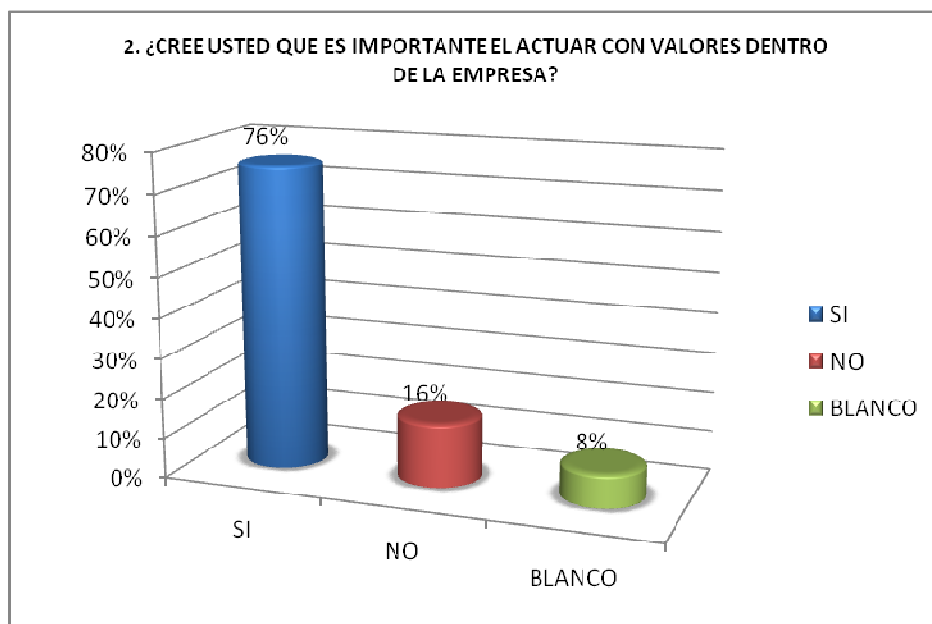
CUADRO 1:



En el cuadro se puede observar que un 85% de los encuestados considera que en PEC existe un ambiente donde los valores se manifiestan, 6% respondieron que no y el 9% dejaron en blanco esta pregunta. Estos resultados permiten observar que el tema de valores no es algo desconocido para el personal y al contestar que si se manifiestan los valores en la organización se tiene abierto parcialmente el camino para dar inicio al proceso de implementar valores organizacionales formalmente.

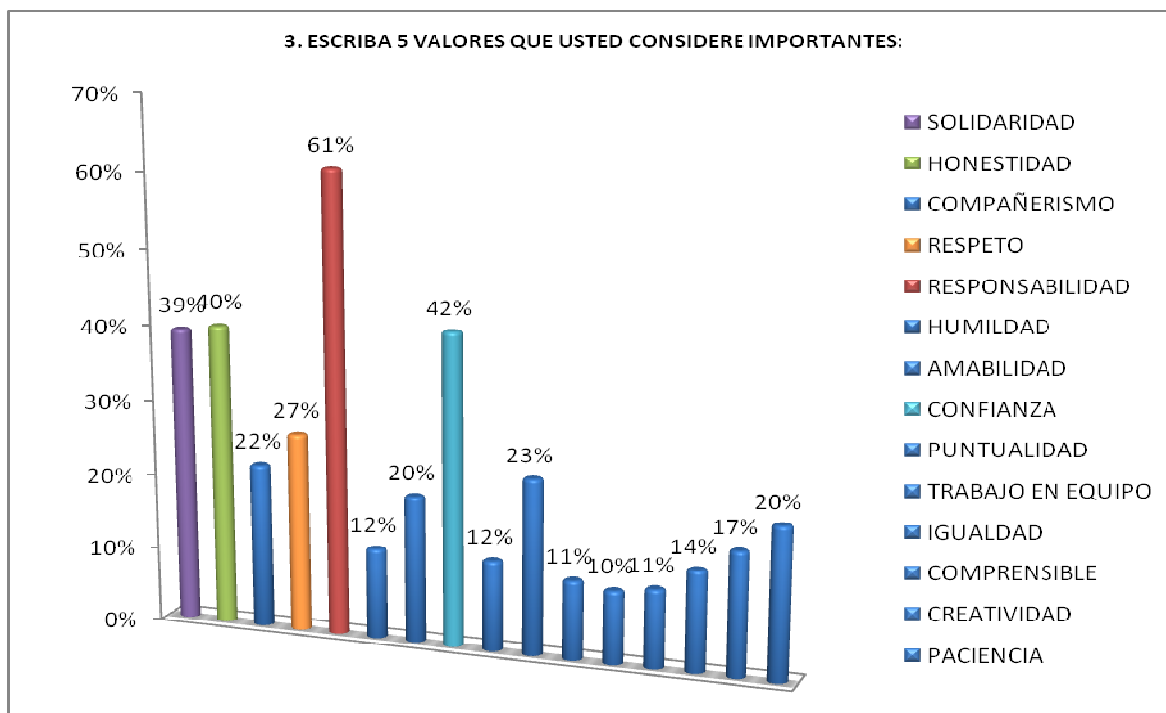
Se puede concluir que en PEC se vive un ambiente donde los valores están presentes informalmente y requieren ser estandarizados e implementados a todos los miembros de la empresa para lograr que la totalidad de los empleados considere que existe un ambiente donde se manifiestan valores.

CUADRO 2:



En el cuadro se puede observar que un 8% de los encuestados dejaron en blanco esta pregunta el 16% respondió que no creen importante el actuar con valores dentro de la empresa y el 76% si cree que es importante. Estos datos nos permiten concluir que la mayoría de personas considera que se debe actuar con valores en la empresa y esto facilitará la implementación del proceso, sin embargo hay que preparar técnicas para la posibilidad de encontrar resistencia teniendo en cuenta que no para todos los encuestados es importante el tema.

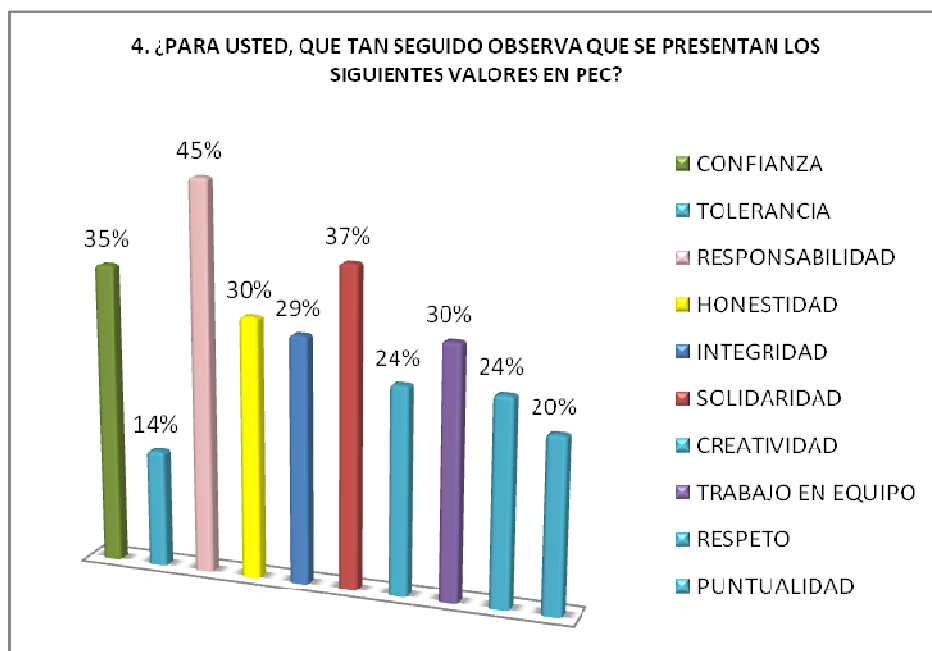
CUADRO 3:



En esta pregunta de carácter abierta donde se solicitó a los encuestados que mencionen a su criterio 5 valores que para ellos sean importantes. Los resultados fueron conformados por 16 valores de los cuales se decidió destacar los 5 valores con mayor incidencia ya que la empresa solicitó que los valores a incorporar no sean un número mayor a 5 valores.

Encabezando la lista se encuentra el valor de la responsabilidad con 61%, seguido por el valor confianza con el 42%, en tercer lugar se encuentra honestidad con el 40%, cuarto lugar con un punto menos que el tercero esta solidaridad con 39%, en el quinto puesto se encuentra el respeto con 27%, conformando así los cinco valores más destacados. Es importante decir que se mencionaron otros valores tales como trabajo en equipo con el 17%, compañerismo con el 22%, integridad con un 20%, entre otros valores con diferentes porcentajes lo cual nos permite concluir que al ser la pregunta de carácter abierto los empleados destacaron valores que pueden estar presentes en mayor grado en la vida personal y las respuestas no fueron enfocadas del todo al ámbito laboral ya que por ejemplo trabajo en equipo es un valor mayormente aplicado al ámbito laboral y no se encuentra entre los valores con mayor incidencia.

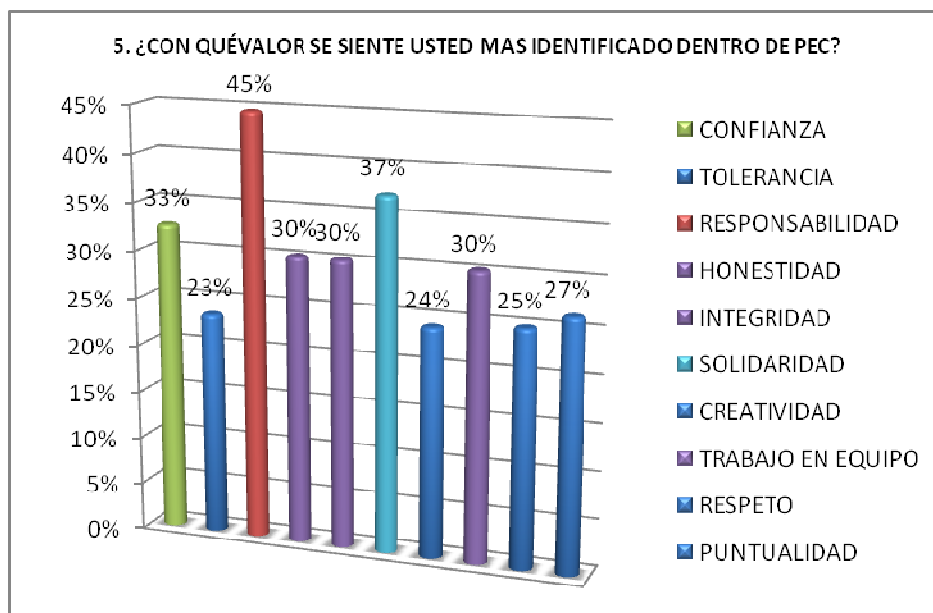
CUADRO 4:



En este cuadro también se resaltó los cinco valores más votados, entendiendo que para las personas estos 5 valores son los que más seguido observan su presencia en la organización. En primer lugar está el valor de la responsabilidad con el 45%, segundo lugar solidaridad con 37%, tercer lugar se encontró el valor de la confianza con 35%, cuarto lugar trabajo en equipo y honestidad con 30% y en el quinto lugar la integridad con un 29%. Es importante mencionar que las personas piensan que los valores que menos se observa su presencia en la organización son: tolerancia con 14%, PUNTUALIDAD con 20%, seguido por respeto y creatividad con 24%. Como conclusión las personas observan la manifestación de los valores en mediana concurrencia, o simplemente no han hecho consiente la manifestación de los mismos lo cual se puede relacionar con lo expuesto en la pregunta N° 1 donde el 85% de las personas consideran que en PEC si se manifiestan valores pero esta manifestación puede ser no formal, ya que no se ha concienciado sobre las actitudes que pueden reflejar la existencia de cada valor, sin embargo es favorable para el proceso que se observe la existencia de los valores en la organización así sea en un porcentaje medio.

También se puede concluir que responsabilidad es un valor importante ya que los empleados están conscientes que este permite llevar a cabo la consecución de los proyectos en el tiempo y presupuesto acordado.

CUADRO 5:

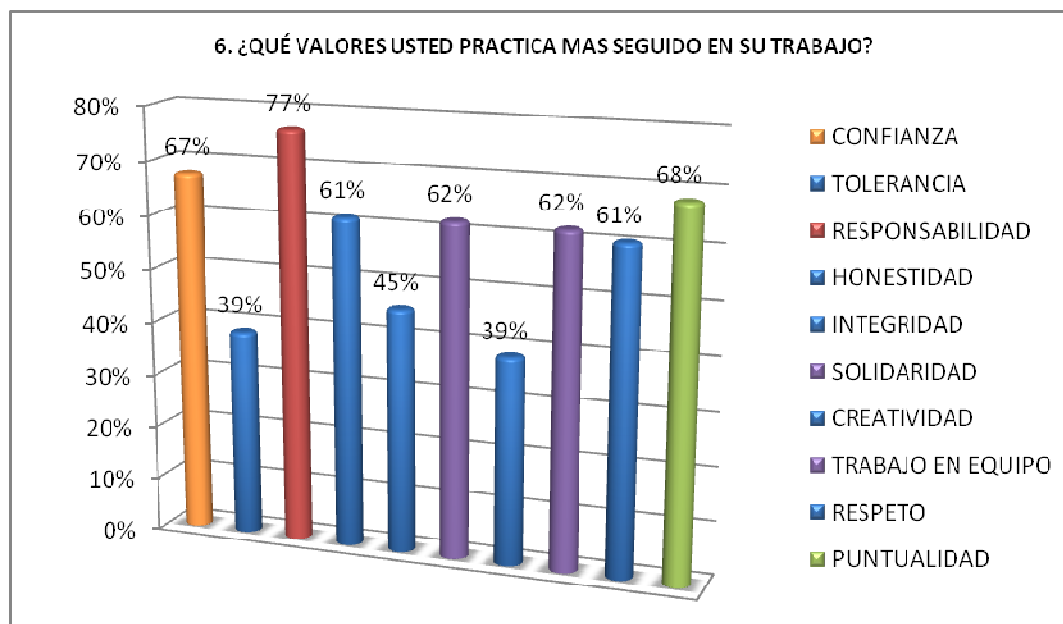


Los 5 valores con mayor incidencia fueron: encabezando la lista responsabilidad con 45%, en segundo lugar esta solidaridad con 37%, tercer lugar esta confianza con 33%, en cuarto lugar están con 30% honestidad, integridad y trabajo en equipo. Los empleados se sienten menos identificados con el valor de tolerancia con 23%, considerando que una de las causas para este resultado es la percepción que los empleados tienen sobre la modalidad de trabajo y la poca flexibilidad que la misma presenta por el giro del negocio y los costos que estos generan.

El valor de creatividad obtuvo un 24%, este resultado era predecible ya que las actividades de la mayoría del personal no brindan espacio para salir de parámetros establecidos.

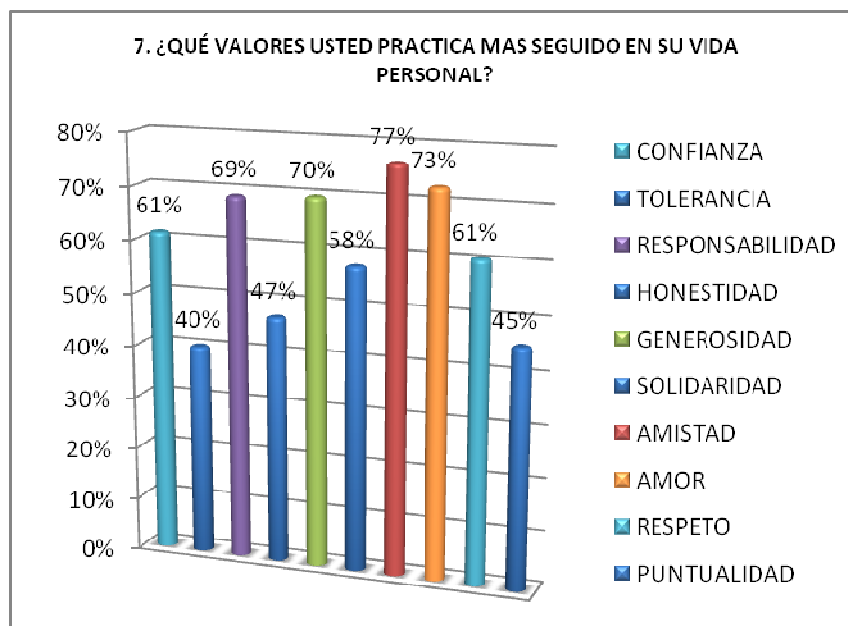
Tanto responsabilidad, confianza y solidaridad se encuentran en los 5 valores con mayor incidencia en los cuadros N° 5, 4 y 3.

CUADRO 6:



Los empleados respondieron que los valores que practican más seguido son la responsabilidad con 77%, seguido de la PUNTUALIDAD con 68%, en tercer puesto está la confianza con 67%, en cuarto lugar se encuentran empatados solidaridad y trabajo en equipo con 62% cada uno y en quinto lugar están honestidad y respeto con el 61%. En esta pregunta ningún valor obtuvo puntuación menor a 39%, lo cual nos permite concluir que las personas sienten que practican todos los valores en algún momento en la organización. Se puede mencionar que el valor de la confianza en los cuadros N° 4, 5 y en el presente se encuentra en el tercer lugar de los 5 valores con mayor incidencia lo cual nos permite concluir que para el personal de PEC confianza es un valor que lo tienen muy presente, esto se puede deber a que una de las políticas es la recepción del puesto a otro compañero al momento de salir a sus días de descanso y la confianza en el trabajo bien hecho es indispensable ya que siempre se busca evitar reproceso y mala inversión de tiempo.

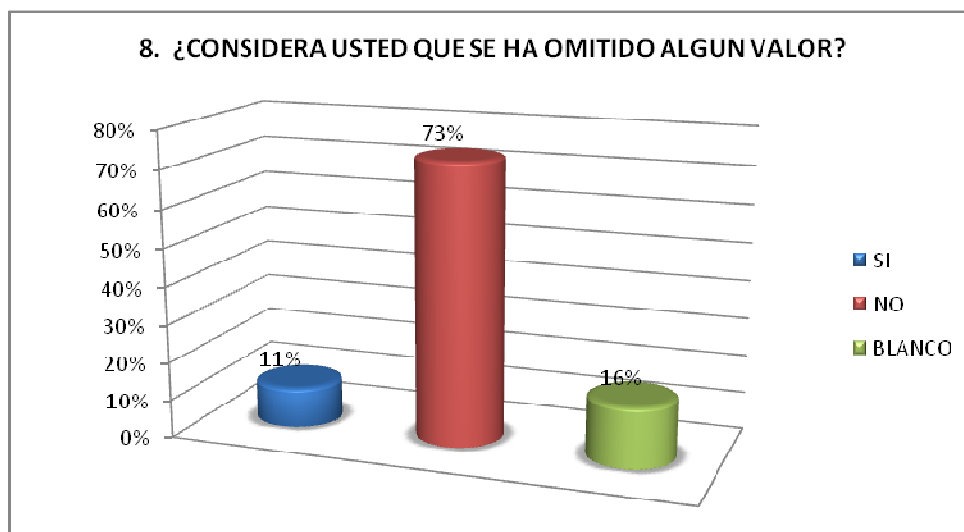
CUADRO 7:



Los empleados contestaron que en su vida personal manifiestan más el valor de la amistad con 77%, seguido por el amor con 73%, en tercer lugar se encuentra el valor de la generosidad con 70%, en cuarto esta la responsabilidad con 69%, en quinto lugar está la confianza y respeto con el 61%. El valor que menos puntuación obtuvo fue el de la tolerancia con 40% seguido de la PUNTUALIDAD con 45%. Estos resultados nos permiten observar que los empleados consideran que practican los valores en su vida personal y en un alto grado, lo cual ayuda a la implementación de valores ya que es un tema propio del ser humano, también se puede mencionar que el valor de la responsabilidad, confianza y respeto los encuestados los tienen presentes tanto en su vida personal como en el ámbito laboral tal como lo demuestran los cuadros N° 6, 3 y en el presente en los cuales estos tres valores están dentro de los 5 valores con mayor incidencia.

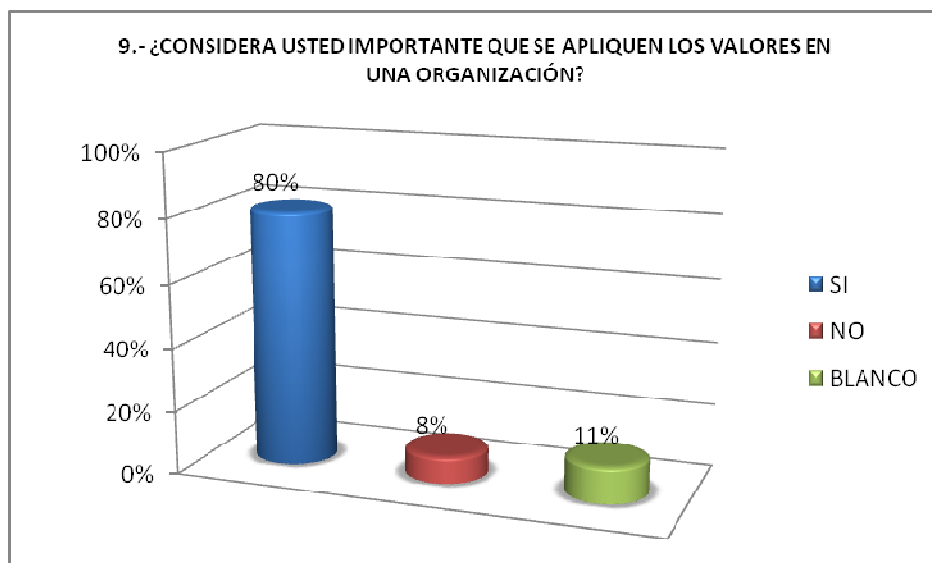
El valor de la amistad es importante para las relaciones humanas y en el caso de los empleados de PEC este valor esta siempre presenta ya que $\frac{3}{4}$ partes de su tiempo se encuentran en su lugar de trabajo convirtiéndose así sus compañeros de trabajo en una extensión de su familia.

CUADRO 8:



Respecto a que si se considera que se ha omitido algún valor de los 132 encuestados ,11% respondieron que SI, 73% manifestaron que NO y 16 % dejaron en blanco. Los resultados nos permiten concluir que para la mayoría de los encuestados se ha abarcado con los valores más conocidos tanto en su vida personal como en su vida laboral además se concluye que con los valores anteriormente destacados han brindado pautas para el inicio de la fase de definición del proceso y han permitido a la gerencia ver las fallas en las relaciones humanas y por ende en el ambiente laboral que se vive.

CUADRO 9:

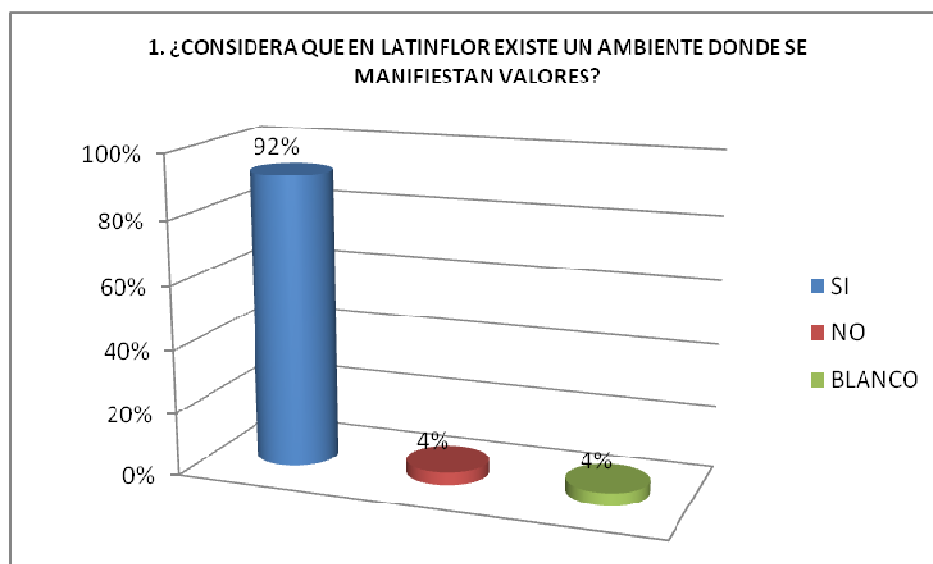


75% de los encuestados consideran importante que se apliquen los valores en una organización, 8% creen que no es importante y 11% dejaron en blanco esta pregunta. Estos resultados permiten observar que la mayoría de los empleados encuestados consideran importante la aplicación de los valores lo cual tiene concordancia con la pregunta N°2 en la cual el 85% considera importante el actuar con valores dentro de la empresa.

Los empleados están abiertos a que se apliquen valores organizacionales en la organización, se puede concluir que la Gerencia ha acertado en la decisión de incorporar este cambio ya que los resultados nos permiten observar la falta de homogenización en los valores y sus definiciones.

7.2 RESULTADOS LATINFLOR

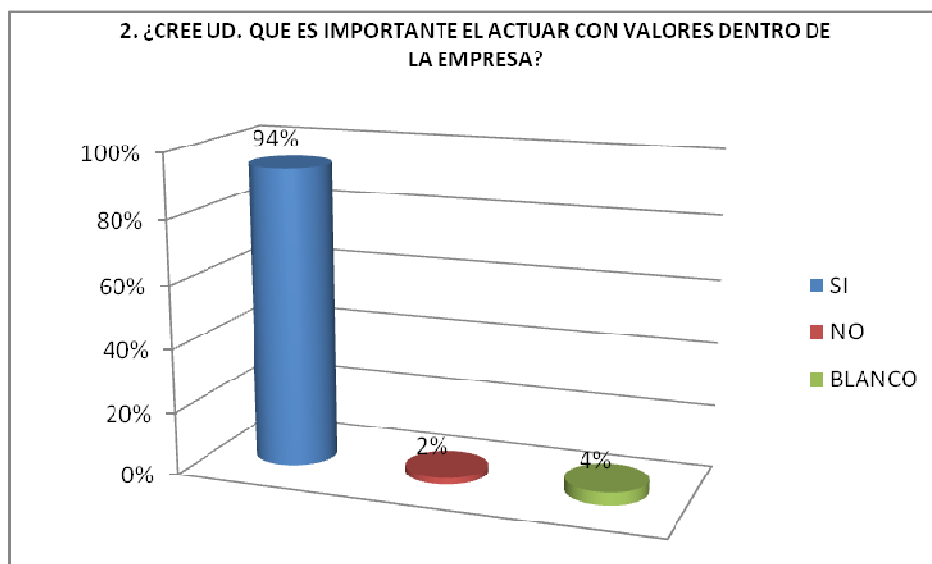
CUADRO 1:



El 92% de los encuestados considera que en LATINFLOR existe un ambiente donde se manifiestan valores, un 4% no lo ve así y el 4% restante respondió blanco a esta pregunta.

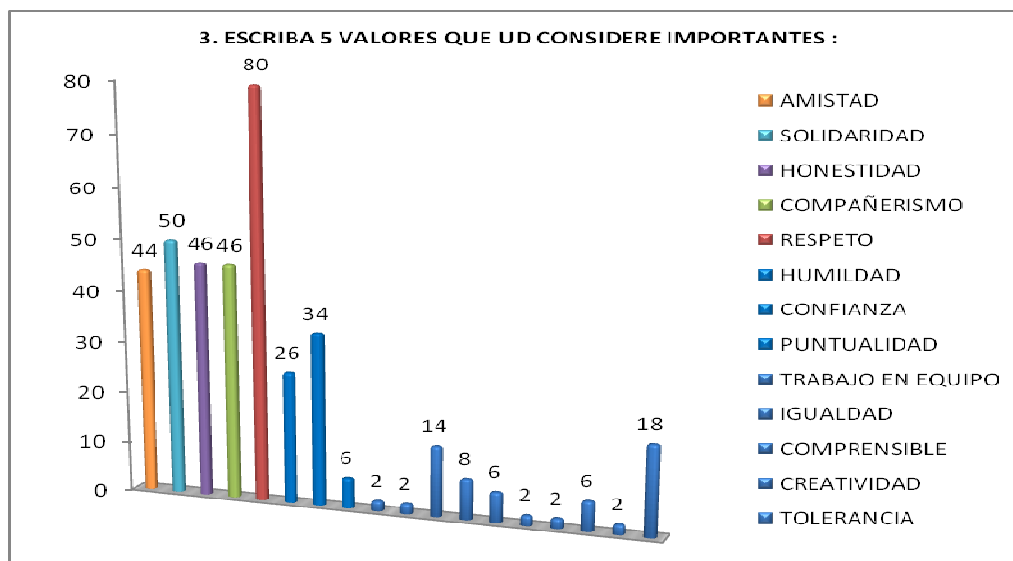
Se puede concluir que en LATINFLOR se vive un ambiente donde los valores están presentes informalmente y requieren ser estandarizados e implementados a todos los miembros de la empresa para lograr que la totalidad de los empleados considere que existe un ambiente donde se manifiestan valores.

CUADRO 2:



En el cuadro se puede observar que el 94% de los encuestados considera que el actuar con valores en la empresa es importante, un 4% no contestó nada a esta pregunta. Con estos resultados se concluye que en el proceso de incorporar valores organizacionales no se tendrá mayor resistencia ya que apenas el 2% manifestó que no es importante el actuar con valores en la organización.

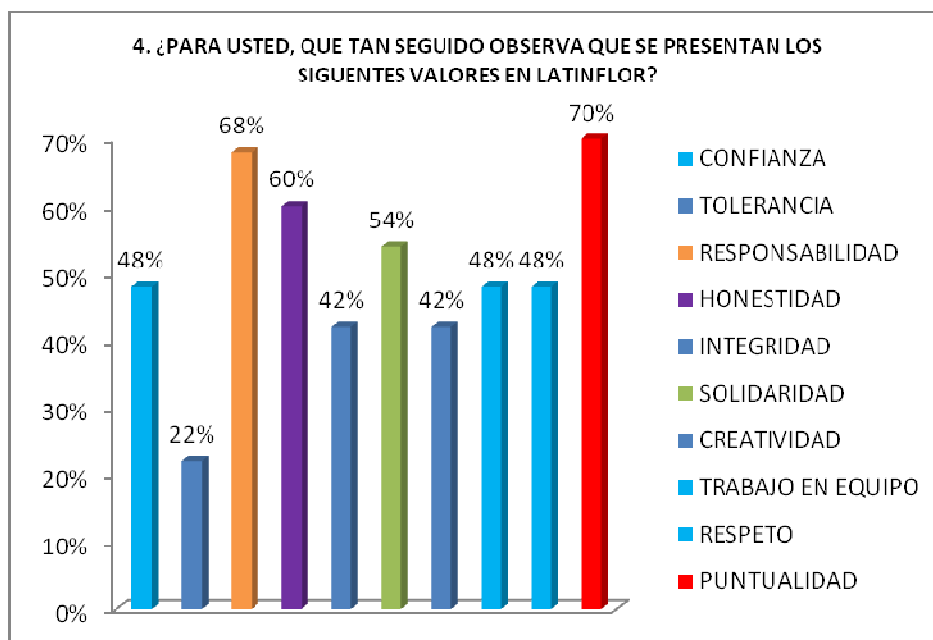
CUADRO 3



En esta pregunta de carácter abierta, se solicitó a los encuestados que mencionen a su criterio 5 valores que para ellos sean importantes en los resultados mencionaron 18 valores de los cuales se decidió destacar los 5 valores con mayor incidencia por solicitud de la Gerencia ya que el número de valores a implementar no debe ser mayor a 5 valores. Encabezando la lista con el 80% se encuentra el valor del respeto seguido por solidaridad con un 50%, en el tercer lugar se observa igual porcentaje con el 46% entre el valor de honestidad y compañerismo, el cuarto lugar es ocupado por el valor de la amistad con un 44%. Con estos resultados se observa que no hay una mayoría absoluta en los valores que el personal considera más importantes, se puede mencionar esto ya que el valor con mayor incidencia fue es el respeto con un 80% y dentro de los 5 valores más votados hay una diferencia de 36% con el ultimo valor que es el de la amistad.

Los valores manifestados por los encuestados reflejan el nivel socio-económico de los mismos ya que a pesar de tener un porcentaje mínimo, valores como la bondad, igualdad y humildad se puede considerar que son valores que la gente requiere que se incorporen en la organización debido a situaciones reales en el diario vivir.

CUADRO 4:

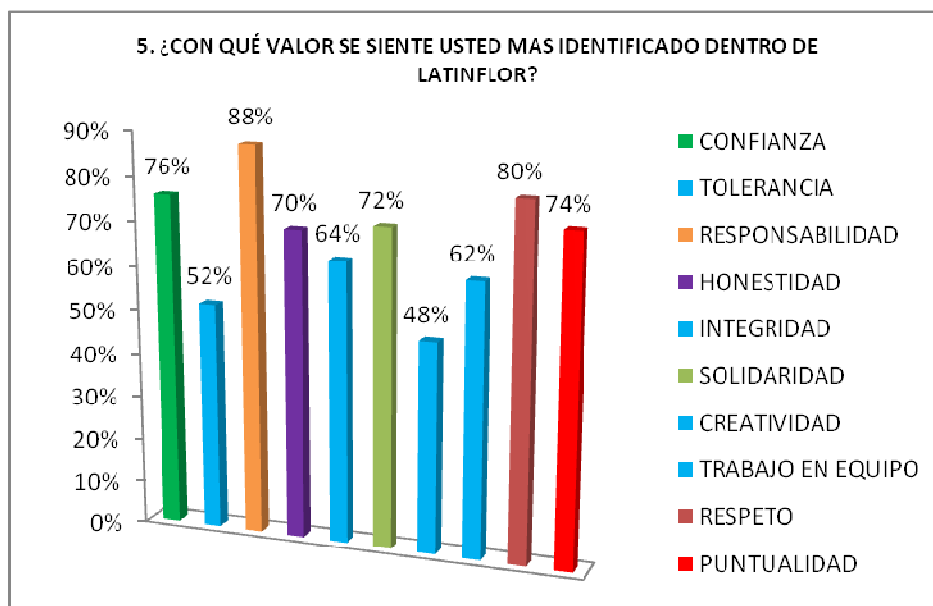


Los encuestados observan con mayor frecuencia en LATINFLOR los siguientes 5 valores; con un 70% la PUNTUALIDAD seguida por la responsabilidad con el 68%, en tercer lugar se encuentra el valor de la honestidad con 60%, en cuarto lugar se observa el valor de solidaridad con 54% y en quinto puesto se encontraron los valores de la confianza, respeto y trabajo en equipo con 48%. Con estos resultados se puede concluir que todos los valores son observados en mayor o menor grado por los empleados.

Existe una diferencia del 44% entre el valor con mayor puntaje que es el de PUNTUALIDAD y el valor del menor puntaje tolerancia con el 22% esto se debe a que la empresa cuenta con estándares de calidad para sus productos, provocando así exigencia y poca tolerancia a errores en los procesos.

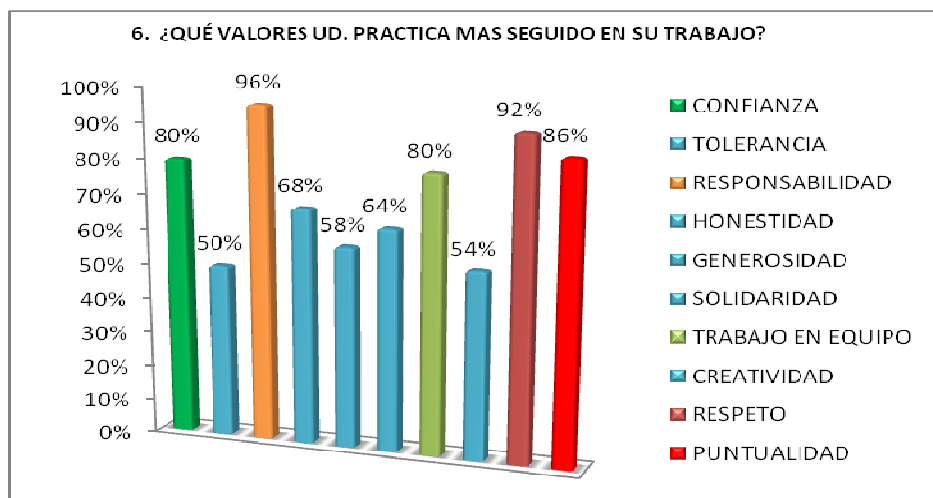
Adicionalmente se puede observar que el valor de responsabilidad sobresale en el presente cuadro y en los cuadros N°5 y 6 esto se puede atribuir que al no haber espacio para errores la responsabilidad es mayor y los empleados están conscientes de ello.

CUADRO 5:



En esta pregunta al igual que en las anteriores se resalto los 5 valores con mayor porcentaje; encabezando la lista se observa el valor de la responsabilidad con 88%, en segundo puesto se encuentra el valor del respeto con el 80%, confianza esta en el tercer puesto con el 76%, en cuarto se encuentra el valor de la PUNTUALIDAD con el 74% y en el quinto puesto esta el valor de la solidaridad con 72%. Se concluye que los empleados se sienten muy identificados con varios valores en alto grado ya que los porcentajes son superiores comparados con los de los cuadros 3 y 4. Adicionalmente el valor con menor porcentaje es el de la creatividad con el 48% , esto se debe a que en los procesos de producción no se requiere de este valor.

CUADRO 6:

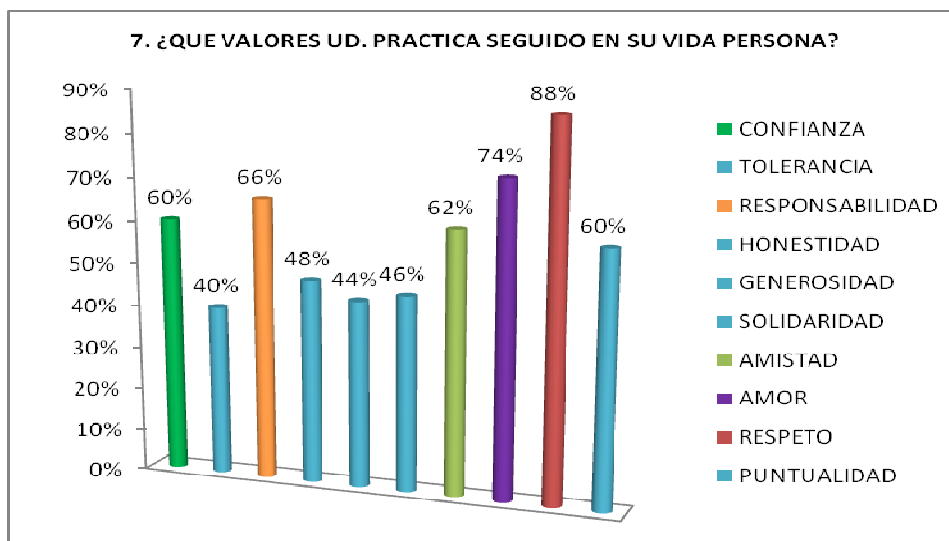


De acuerdo a este cuadro los valores que mas seguido se practican en el trabajo son; la responsabilidad con el 96%, en segundo lugar esta el valor del respeto con 92% seguido de la PUNTUALIDAD con 86%, en cuarto lugar esta la honestidad y el trabajo en equipo con 80%, en quinto lugar se observa la honestidad con un 68%. Como conclusión los valores que sobresalen en esta pregunta son similares a las preguntas anteriores, donde la gente se identifica mas con comportamientos propios de trabajo tales como el trabajo en equipo, PUNTUALIDAD y responsabilidad. En el cuadro se observa que el valor del respeto esta en segundo lugar lo cual se correlaciona con la pregunta N°3 en la cual el valor que mayor importancia tiene es el valor del respeto.

El respeto es básico en las relaciones humanas, se puede concluir que la mayoría de empleados buscan la manifestación del mismo en su trabajo tanto con sus compañeros en posiciones similares, superiores o inferiores .

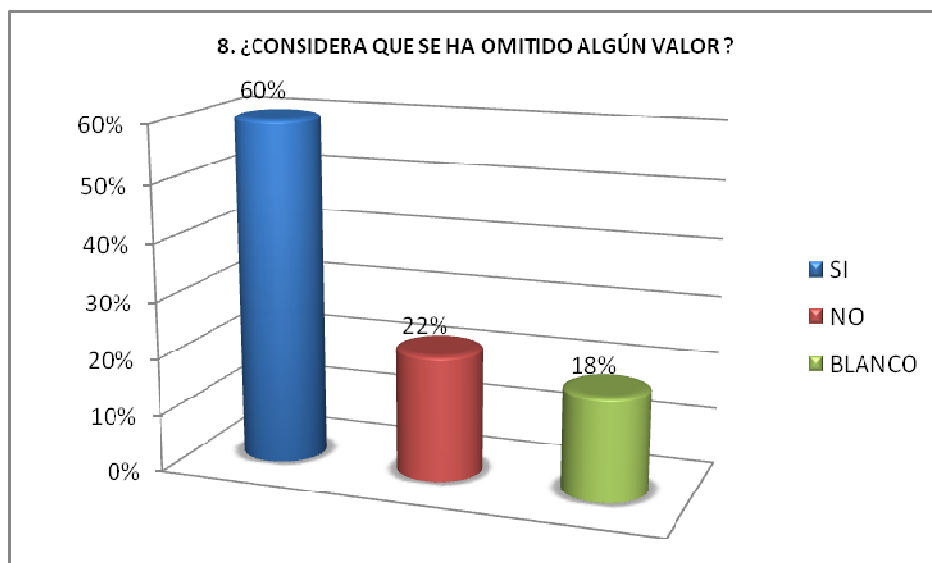
En este cuadro se destaca el valor del trabajo en Equipo; debido a que los procesos y procedimientos con que la empresa cuenta están relacionados, haciendo así que cada uno de los empleados trabaje para sí mismo y para sus compañeros; concluyendo con el proceso bajo los estándares necesarios para obtener el producto final con calidad .

CUADRO 7:



Los 5 valores que las personas practican más seguido en su vida personal son: respeto con el 88% seguido por el amor con el 74% en tercer lugar se encuentra la responsabilidad con el 66%, cuarto amistad con 62% y en quinto se encuentra la confianza y PUNTUALIDAD con 60%. Los resultados permiten mencionar que tanto respeto, responsabilidad y PUNTUALIDAD son valores que se encuentran presentes dentro de los 5 valores más importantes en los tres cuadros anteriores, esto nos permite concluir que estos valores se encuentran presentes en varios aspectos de la vida de los encuestados; ya que la empresa tiene poca tolerancia a faltas, retrasos por parte del personal.

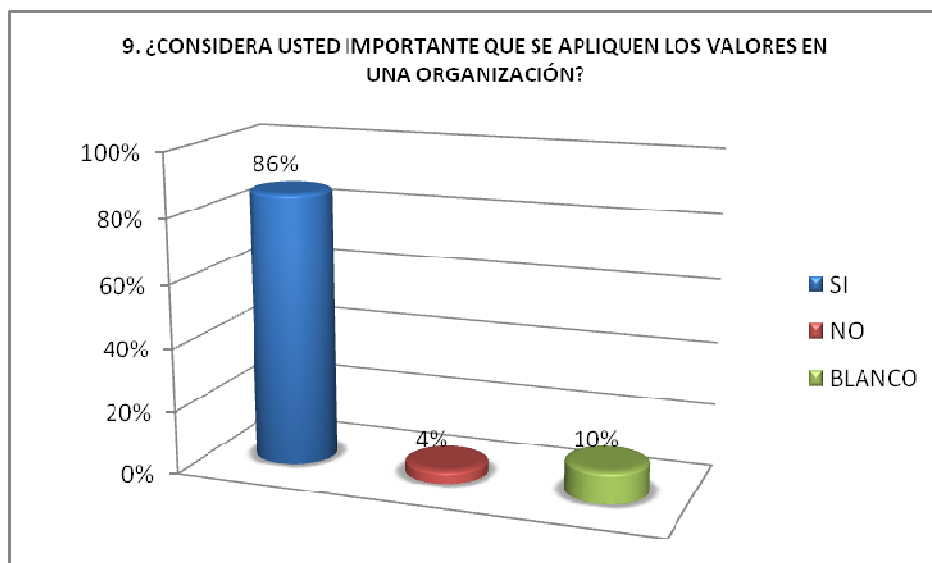
CUADRO 8:



El 60% de los encuestados respondieron que no consideran que se haya omitido algún valor, un 18% no respondió a la pregunta y un 22% considera que sí se omitió valores. Estos resultados nos permiten reforzar la importancia de la pregunta N° 3 en la cual se mencionan varios valores que no obtuvieron un porcentaje representativo.

Los resultados nos permiten concluir que para la mayoría de los encuestados se ha abarcado con los valores más conocidos tanto en su vida personal como en su vida laboral además se concluye que con los valores anteriormente destacados han brindado pautas para el inicio de la fase de definición del proceso y han permitido a la gerencia ver las fallas en las relaciones humanas y por ende en el ambiente laboral que se vive.

CUADRO 9:



El 86% considera importante que se apliquen los valores en la organización, un 4% no lo considera importante y un 10% dejó en blanco su respuesta lo cual nos permite concluir que para la implementación de valores se debe estar preparados para que un porcentaje de participantes no se involucre de inmediato en el proceso. Estos resultados tienen relación con lo expuesto en el cuadro N° 1 y N° 2 considerando que en la empresa existe un ambiente donde se manifiestan los valores y si se cree importante el actuar con valores dentro de la organización de manera formal, alineando a la planificación estratégica.

Con estos resultados la gerencia puede evidenciar su acertada decisión de formalizar los valores organizacionales y en un futuro no se descarte la posibilidad de modificar, agregar o eliminar valores.

7.3 RESULTADOS ENTREVISTA PEC

DENOMINACION	LUGAR
Superintendencias (2)	Oriente
Jefatura de Personal	Quito
Gerencia Administrativa	Quito
Coordinador Proyectos	Oriente
Gerencia General	Quito
AREAS :Administrativa e Ingeniería	

1. ¿Que ha escuchado sobre valores organizacionales?

- Son importantes para la empresa
- Permiten consecución de objetivos
- Refuerzan la cultura organizacional
- Permiten trabajar bajo las mismas políticas
- No mucho, solo que ahora casi todas las empresas los tienen
- Van a la par con las competencias
- Mejoran las organizaciones

2. ¿Por qué cree que es importante incorporar a la organización valores organizacionales?

Porque permite ser organizaciones más eficientes, refuerzan la cultura organizacional y a través de ellos los objetivos son mejor transmitidos.

Porque hay que estar con el mercado y sus cambios; Se trabaja con empresas que tienen incorporados valores organizacionales.

3. ¿Considera que PEC vive con un ambiente donde se manifiesten los valores?

De alguna manera sí, ya que los valores están presentes en los seres humanos pero no son los mismos y no se los relaciona conscientemente con el trabajo diario.

No de manera consciente.

4. ¿Qué valores se manifiestan con mayor frecuencia en la organización?

- Solidaridad
- Respeto
- Confianza
- Responsabilidad
- Compañerismo

5. De acuerdo a su experiencia ¿qué valores van alineados al plan estratégico (misión-visión-políticas-objetivos) de la compañía?

- Responsabilidad
- Integridad
- Honestidad
- PUNTUALIDAD
- Servicio

6. ¿Con qué valor usted cree que la gente ya se siente identificada? ¿Y por qué?

- Responsabilidad
- Solidaridad
- Compañerismo
- Honestidad
- Confianza

Por qué se observa estos valores en las actitudes de la mayoría de la empresa. Al trabajar en campo y con las jornadas de trabajo se desarrollan ciertos valores mencionados con mayor énfasis ya que tus compañeros se vuelven parte de tu familia.

7. ¿Considera importante el equilibrio entre la vida personal y el trabajo? ¿Por qué? ¿y qué importancia tienen los valores en ellas?

Indiscutiblemente el equilibrio entre los diferentes aspectos de la vida es muy importante, y es por eso que el ambiente de trabajo debe ser el mejor posible. Los valores son cualidades del ser humano los cuales pueden permitir que haya un mejor entendimiento y un proceder similar, ya que al trabajar bajo los mismos valores se procurara obtener un mejor entendimiento. En la vida personal también se manifiestan los valores y se los trata de hacer un ejemplo para la familia, están presentes en la educación de los hijos tanto académica como en el hogar.

8. ¿Qué valores considera que deben ser parte de la organización?

- Responsabilidad
- Integridad
- Confianza
- Honestidad
- Solidaridad
- Empatía
- Comprensión
- Trabajo

9. Ordene los siguientes valores de acuerdo a la importancia que cree que tienen teniendo en cuenta que el número 1 es el más importante y el número 10 es menos importante.

VALORES							
	SPI	SPI	G.Adm	J.Per	CORD	G.G	
• CONFIANZA	3	5	7	8	2	2	27
• TOLERANCIA	7	9	10	9	7	5	47
• RESPONSABILIDAD	1	2	3	3	1	2	12
• HONESTIDAD	2	3	2	1	6	1	15
• INTEGRIDAD	2	1	1	2	5	1	12
• SOLIDARIDAD	5	7	5	5	3	3	28
• CREATIVIDAD	8	10	9	10	9	6	52
• TRABAJO EN EQUIPO	6	8	6	4	4	5	33
• RESPETO	3	4	4	6	8	3	28
• PUNTUALIDAD	4	6	8	7	10	2	37

Otro/otros:

- PERSEVERANCIA
- EMPATÍA

10. ¿Según su opinión cual considera que sería la manera más adecuada para la incorporar los valores organizacionales?

- Comunicación oral y escrita en campos y sede.
- Carteleras
- Eventos de deportes
- Capacitaciones de valores y en cada capacitación hacer recuerdo de los valores organizacionales.
- Haciendo que los empleados participen en el proceso desde el inicio, tomando en cuenta su opinión.
- Dando el ejemplo en cada acto
- En grupos de trabajo
- Videos en campo.

7.4 RESULTADOS DE ENTREVISTAS LATINFLOR

DENOMINACION	LOCALIDAD
Gerente de Ventas	Guayllabamba
Gerente General	Guayllabamba
Jefes (2)	Guayllabamba

1. ¿Qué ha escuchado sobre valores organizacionales?

- Son importantes para empatar la parte corporativa (empresa) y la personal (empleados).
- Mejorar las relaciones interpersonales
- Cumplir objetivos empresariales.
- Mejorar ambiente laboral.

2. ¿Por qué cree que es importante incorporar a la organización valores organizacionales?

Es importante porque se crea una base estable con los empleados con el fin de transmitir valores entre ellos para que estos a su vez lleguen a los clientes y haya un buen desarrollo de organización.

3. ¿Considera que LATINFLOR vive con un ambiente donde se manifiesten los valores?

Si tenemos muchos valores que se desarrollan en el día a día como la honestidad, respeto, profesionalismo lo que hace que la empresa tenga un mejor desarrollo entre empleados y dichos valores transmitir a nuestros clientes, sin embargo no se ha dado de manera formal, estos han sido más de forma tácita.

4. ¿Qué valores se manifiestan con mayor frecuencia en la organización?

- Transparencia.
- Confianza
- Honestidad
- Profesionalismo
- Solidaridad

5. De acuerdo a su experiencia ¿qué valores van alineados al plan estratégico (misión-visión-políticas-objetivos) de la compañía?

- Honestidad
- PUNTUALIDAD
- Trabajo en equipo
- Respeto
- Integridad
- Servicio

6. ¿Con qué valor o valores usted cree que la gente ya se siente identificada? ¿Y por qué?

Honestidad y Responsabilidad, porque nuestros trabajadores han creado en su puesto de trabajo una auto-jefatura donde ellos son responsables directos de cada una de sus tareas y el tiempo en cumplirlas con eficiencia y eficacia.

7. ¿Considera importante el equilibrio entre la vida personal y el trabajo? ¿Por qué? ¿y qué importancia tienen los valores en ellas?

De hecho tiene que existir siempre un equilibrio entre lo personal y trabajo y para eso son los valores tanto los desarrollados en el trabajo como los desarrollados en la casa ya que pueden ser los mismos pero aplicados de diferente manera en cada escenario

8. ¿Qué valores considera que deben ser parte de la organización?

- Integridad
- Confianza
- Enfoque al cliente
- Relaciones interpersonales
- Innovación
- Trabajo en equipo
- Responsabilidad

9. Ordene los siguientes valores de acuerdo a la importancia que cree que tienen, tomando en cuenta que el número 1 es el más importante y el número 10 es menos importante.

VALORES:					
			JEFE	JEFE	
	GG	GV	AD.	CAMPO	
• CONFIANZA	10	8	5	3	26
• TOLERANCIA	8	9	3	7	27
• RESPONSABILIDAD	1	4	2	1	8
• HONESTIDAD	9	7	1	2	19
• INTEGRIDAD	2	10	9	8	29

• SOLIDARIDAD	6	6	6	9	27
• CREATIVIDAD	7	2	10	10	29
• TRABAJO EN EQUIPO	4	3	8	5	20
• RESPETO	3	1	4	4	12
• PUNTUALIDAD	5	5	7	6	23

10. ¿Qué resultados cree que se esperan obtener incorporando valores a la organización?

- Mayor eficiencia y eficacia
- Mejores ambiente laboral

11. ¿Según su opinión cuál considera que sería la manera más adecuada para la organización de incorporar los valores organizacionales?

- La manera es que la gente aprenda con capacitaciones sobre diferentes temas que vayan enfocados al fortalecimiento de valores y al crear nuevos valores para de esta manera tener un mejor desempeño
- Ejemplo de las cabezas de cada área
- Charlas motivacionales.
- Trabajos en Equipo.
- Eventos Educativos a nivel familia.
- Comunicación frecuente.

8. RECOMENDACIONES

- Para la implementación de este proyecto se recomienda que éste sea delimitado y detallado de manera clara y precisa para la ejecución del mismo.
- Es recomendable realizar varias técnicas de comunicación, como difusión en carteleras, protectores de pantallas, videos, afiches, prendedores y volantes con la información del proyecto; permitiendo así el involucramiento del personal.
- Para el diseño de las herramientas se recomienda realizarlas con un lenguaje adecuado para al personal a encuestar y entrevistar. Estas deben ser aplicables para la adecuada obtención de información la misma que es requerida en la definición de los valores organizacionales de acuerdo a la realidad de la empresa a tratar.
- Después de un proceso de recopilación de información se recomienda que la definición del grupo de valores estén alineados a la visión y misión de la organización
- Es recomendable el observar el compromiso de la gente con la empresa para poder contar con el mismo en la ejecución de las distintas fases.
- Este proyecto es recomendable aplicarlo, ya que el capacitar en valores aporta a la imagen de la empresa reflejándola como una organización inteligente, que invierte en la capacitación y en el bienestar de su gente.
- El incorporar valores organizacionales en modo de capacitación es un método favorable, el cual permite aportar a la consecución planteada de horas-hombres anual.

- Es aconsejable que la persona destinada a capacitar esté consciente de que puede encontrar resistencia en el proceso, considerando que se debe lidiar no solo con el cansancio propio de las horas de trabajo al día sino también con la actitud distinta, muchas veces contraria de cada participante.
- Para el desarrollo de la capacitación de cada módulo se recomienda que el grupo ha capacitar no sea mayor a 30 personas.
- Una vez terminada la capacitación el facilitador debe identificar la persona que haya mostrado mayor actitud y aptitud hacia la información impartida, ya que servirá de apoyo para una futura administración por valores.
- Se recomienda realizar evaluaciones continuas de la capacitación mediante un cuestionario diseñado; permitiendo valorar al capacitador, logística y contenido.
- Se aconseja que durante dos años la herramienta de evaluación de incorporación de valores sea aplicada cada 6 meses a grupos representativos y de requerir se sugiere realizar entrevistas a los mismos cargos que participaron en la etapa de levantamiento de información al inicio del proyecto.

MÓDULOS DE CAPACITACIÓN PEC

GUÍA DE MÓDULOS DE CAPACITACIÓN

VALORES PEC

INTRODUCCIÓN

La incorporación de valores organizacionales en PEC surge de la necesidad de que sus colaboradores cuenten con valores definidos, procurando una forma uniforme de actuar como organización, lo cual es particularmente importante a medida que las organizaciones crecen y no están en posibilidades de intervenir personalmente en todas las actividades que ocurren en la organización. Si los valores son conocidos por todos, se generará un marco común de referencia y los colaboradores podrán actuar apoyados en el mismo.

Se puede definir a los valores organizacionales como: "la convicción que los miembros de una organización tienen en cuanto a preferir cierto estado de cosas por encima de otros (la honestidad, la eficiencia, la calidad, la confianza, etc.)"

Se consideró implementar los valores organizacionales mediante módulos de capacitación ya que este es un método que permite impartir información de manera personalizada brindando espacio para la interacción y la retroalimentación, dando así como resultados un mayor alcance al objetivo planteado.

OBJETIVOS:

Objetivo General

- Implementar valores organizacionales dentro de PEC

Objetivos Específicos:

- Coordinar capacitaciones en base a inicios de nuevos proyectos.
- Evaluar la ejecución de cada una de las capacitaciones implementadas.

- Evaluar impacto de la incorporación de valores a la empresa.

ACTIVIDADES:

Para realizar la implementación de valores a PEC se fijó las siguientes actividades:

- Diseñar el formato de entrevista y encuestas
- Aplicar formatos diseñados
- Tabular los resultados
- Definir valores para PEC (Gerencia General, Departamento de personal)
- Diseñar Módulos
- Crear herramientas para la difusión
- Realizar campañas de sensibilización
- Implementar los valores mediante módulos de capacitación
- Realizar evaluaciones de los módulos de capacitación
- Aplicar evaluación de la implementación de valores

PRECONDICIONES:

Para el desarrollo del proyecto se requiere el apoyo de la gerencia en todas las etapas, es indispensable que la misma se encuentre informada del proceso y sus fases, esto permite que la ejecución sea exitosa ya que se cuenta con el apoyo económico, personal y empresarial.

Adicionalmente se debe considerar el espacio físico adecuado y los recursos necesarios para cada una de las capacitaciones coordinando la logística y ejecución de las mismas es igual de importante que el facilitador tenga dominio del tema a incorporar.

INDICADORES:

Para la verificación de la implementación del proyecto se consideran los siguientes indicadores:

- Detalle de asistencia de los participantes en cada uno de los módulos.
- Evaluación de las capacitaciones sobre cada uno de los valores a impartir en las cuales se consideran: logística, facilitador, participante y contenido.
- Medición de la implementación de valores organizacionales mediante entrevista dirigida a cargos estratégicos de PEC.

SOSTENIBILIDAD:

La sostenibilidad del proyecto se la verificara mediante la evaluación de las capacitaciones la cual permitirá reforzar o corregir el proceso (herramientas y técnicas utilizadas). Adicionalmente la sostenibilidad del proyecto se la verificara a través de una medición orientada a la implementación de valores organizacionales por medio de entrevistas dirigidas a cargos estratégicos de PEC.

MEDIOS O INSUMOS,COSTOS-PRESUPUESTOS:

Actividades	Medios o Insumos	Costo-Presupuesto
Diseñar el formato de entrevista y encuestas	<ul style="list-style-type: none">• Microsoft Word	<ul style="list-style-type: none">• N/A
Aplicar formatos de entrevistas y encuestas en PEC	<ul style="list-style-type: none">• Grupo Focal• Cargos Estratégicos• Formatos físicos• Llamadas telefónicas y correos para la coordinación de entrevistas.• Boletines de sensibilización• Charlas informativas	<ul style="list-style-type: none">• N/A• \$ 16 por 132 encuestados• Nulo• \$2

Tabular los resultados	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas y entrevistas aplicadas. Excel 	<ul style="list-style-type: none"> N/A
Definir valores para PEC	<ul style="list-style-type: none"> Análisis comparativo de información por parte de la gerencia y departamento de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> N/A
Diseñar Módulos	<ul style="list-style-type: none"> Bibliografía, Internet, cuentos, historietas, videos. Microsoft Word 	<ul style="list-style-type: none"> \$10.00
Crear herramientas para la difusión	<ul style="list-style-type: none"> Boletines Carteleras Presentaciones Power Point 	<ul style="list-style-type: none"> \$5.00
Realizar campañas de sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> Boletines Carteleras Charlas 	<ul style="list-style-type: none"> N/A
Implementar los valores mediante módulos de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Módulos Espacio físico para capacitaciones(Salón, retroproyector, computador) Material didáctico Refrigerio Participantes 	<ul style="list-style-type: none"> \$65.00 por modulo y con treinta participantes. Nulo propio de la empresa. \$45 por modulo y treinta participantes. \$45 por treinta participantes
Realizar evaluaciones de los módulos de capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> Evaluaciones aplicadas. Análisis Microsoft Word 	<ul style="list-style-type: none"> Ya está en el costo de módulos.
Aplicar evaluación de la implementación de valores	<ul style="list-style-type: none"> Formato de entrevista Personal estratégico Análisis Herramientas informáticas. 	<ul style="list-style-type: none"> N/A

MONITOREO:

Para un monitoreo adecuado se realizará entrevistas semestrales las mismas que contarán con preguntas abiertas dirigidas a los empleados las mismas que permitan identificar situaciones reales que afirmen la constancia en la vivencia de valores. Adicionalmente se busca una comparación entre la situación actual con valores y situaciones pasadas sin ellos. Este monitoreo permite conocer que tan interiorizados están estos y sus significados en el diario vivir de la empresa.

Es recomendable que el monitoreo se lo realice semestralmente ya que este es un lapso de tiempo adecuado para interiorizar y adquirir nuevos significados a los valores que ya son adquiridos con anterioridad por el ser humano ya que estos son propios en la naturaleza y proceder del hombre.

EVALUACIÓN:

La evaluación de este proyecto se va a realizar por medio de un formato de entrevista (ANEXO 10) diseñado para aplicarse en un tiempo de 6 meses.

Esta entrevista está orientada a las personas que ocupan cargos estratégicos de cada área.

Adicionalmente el folleto cuenta con un formato de Evaluación de Capacitación (ANEXO 8); esta se debe aplicar a cada participante; posterior a cada módulo impartido.

DESTINATARIOS:

Con la ejecución de este proyecto se beneficiarán: principalmente los colaboradores, seguidos por accionistas y la empresa en sí, ya que es un valor agregado a clientes, proveedores y sociedad en general; ya que son parte del proceso para poder cumplir objetivos empresariales.

Contar con valores organizacionales hace que la empresa pueda vivir con un mejor ambiente laboral; reflejado en las relaciones con los clientes.

El incorporar valores organizacionales bajo la modalidad de módulos de capacitación genera un beneficio extra ya que los clientes actuales ven con agrado a las organizaciones que invierten en su talento humano.

CRONOGRAMA:

Se encontrará el cronograma en el cual se describe la malla de capacitación la misma que tiene los horarios y orden de las capacitaciones en valores. Esta malla deberá ser modificada según los campamentos que se abran o cierren en el transcurso de 6 meses.

Se la encuentra al finalizar los módulos de capacitación.

¿QUÉ SIGNIFICA UN VALOR?



La palabra valor significa fuerza, salud, equilibrio. Al decir que algo tiene valor se afirma que es bueno, digno de aprecio y consideración

Cada vez que se dice que algo es bello o feo, sabroso o desagradable, solidario o egoísta, correcto o deshonesto, se afirma o niega un valor a algo. Los valores están integrados a nuestro pensamiento. Aunque no nos demos cuenta, los hemos incorporado a nuestra mente, casi como un hábito.

Los valores son puntos de vista profundamente enraizados. Sus orígenes son diversos: nuestros padres, la familia, el trabajo, la religión, la gente que admiramos, la cultura, entre otros. La mayoría de valores se forman en la infancia. Esa es la etapa más importante. Sin embargo, algunos valores pueden ser incorporados en la edad adulta.

Todas las personas, sin excepción, tenemos valores que "declaramos", que expresamos en público. Pero también tenemos "valores en acción", es decir aquellos que practicamos.

Los valores coinciden en que tienen como fin último mejorar la calidad de nuestra vida.

Una adecuada y coherente práctica de nuestros valores personales contribuye al desarrollo de una vida en armonía con nosotros mismos y con los demás, en la que podamos desarrollarnos plenamente como personas.

El valor se refiere a una excelencia o a una perfección. Por ejemplo, se considera un valor decir la verdad y ser honesto; ser sincero en vez de ser falso; es más valioso trabajar que robar. La práctica del valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad.

Cuando se habla de valores, se puede observar que muchos de ellos aunque habitan en el ser humano, están o descuidados o se los ha dejado de lado. Para poder construir la vida de una manera significativa, hay que despertarlos y desarrollarlos. Dentro de una organización los valores nos permiten llegar a cumplir con la misión y perpetuar la visión de la empresa en todo lo que se realice. He ahí la importancia de los valores corporativos, que a través del programa de desarrollo se los potencializa para que la acción personal y grupal sea efectiva.

- *"Los valores humanos mediante los cuales vivimos son realzados cuando los transmitimos a los demás...."*
- *La mayoría de los valores se forman en la infancia y otros los adoptamos cuando somos adultos*

MIS NOTAS

VALORES PEC



- **Honestidad-Integridad**
- **Responsabilidad**
- **Confianza**
- **Solidaridad**

HONESTIDAD-INTEGRIDAD

QUE SIGNIFICA EL VALOR DE HONESTIDAD-INTEGRIDAD



*Significa que no hay contradicciones ni discrepancias entre los pensamientos,
palabras o acciones.*

HONESTIDAD-INTEGRIDAD PEC es obrar con rectitud y ecuanimidad, es vivir congruentemente entre lo que se dice, piensa y actúa hacia uno mismo y el prójimo.

La honestidad-integridad es aquella cualidad del hombre por la que la persona se determina elegir actuar siempre con base en la verdad y en la auténtica justicia, este valor es indispensable para que las relaciones humanas se desenvuelvan en un ambiente de confianza y armonía, pues garantiza respaldo, seguridad y credibilidad en las personas.

La palabra "integridad" implica rectitud, bondad, honradez; alguien en quien se puede confiar. La honestidad conduce a una vida de integridad, no hay hipocresía ni artificialidad que crean confusión y desconfianza en las mentes y en las vidas de los demás. Como se puede ver, la honestidad y la integridad van de la mano, si existe la manifestación de una la otra también estará presente.

Ser honesto-integro es ser real, acorde con la evidencia que presenta el mundo y sus diversos fenómenos y elementos; es ser genuino, auténtico, objetivo. Este valor expresa respeto por uno mismo y por los demás.

La honestidad-integridad no consiste sólo en franqueza (capacidad de decir la verdad) sino en asumir que la verdad es sólo una y que no depende de personas o consensos sino de lo que el mundo real nos presenta como innegable e imprescindible de reconocer. La persona sincera adopta una postura de aceptación de la verdad de los otros, entendiendo que su verdad es sólo una parte que, como una pieza de un rompecabezas, unida a la parte de verdad de los demás, se agranda y se acerca al verdadero sentido de la existencia.

EJERCICIO: ROMPECABEZAS

Lo que las leyes no prohíben puede prohibirlo la HONESTIDAD-INTEGRIDAD

- Lucio Anneo Séneca



Forma grupos y arma el rompecabezas que te ha sido entregado. Encuentra las fichas que faltan a través de estrategias.

RECUERDA: El valor de honestidad-integridad se encuentra muy ligado a la sinceridad en todo lo que hacemos pero es muy importante no confundir sinceridad con descaro; no se trata de decir lo que pensamos en cada momento de un modo improvisado, porque eso únicamente da lugar a situaciones que, por carecer de la serenidad del razonamiento, pueden ser inoportunas o incluso herir a alguien.

HISTORIA

El plato negro



Por los caminos de la India dos vendedores iban de pueblo en pueblo ofreciendo trastes, artículos para limpiar la casa y brillantes adornos. Echaban suertes con una moneda para ver quién podía anunciarse primero. Cuando éste acababa, el otro promovía sus artículos. Así lo hicieron en una vieja aldea. Cuando el primer vendedor pregonaba "¡Trastes, ollas, joyas para las señoritas!" una pequeña y su abuela se detuvieron. A la niña le fascinó un brazalete.

¿Cuánto cuesta? Preguntó, triste, la abuela, ya que eran muy pobres.

Más de lo que pueden pagar —respondió el vendedor.

En la casa conservamos un viejo plato negro de metal ¿puede tomarlo a cambio?
Caminaron rumbo al hogar. La humilde morada no tenía muebles y el piso era de tierra. Cuando le mostraron el plato, el vendedor lo examinó. Al frotar el reverso notó que era de plata pero el tiempo lo había ennegrecido.

Este cacharro no vale nada. Se los cambio por una escobeta —propuso.

Gracias, señor, preferimos conservarlo —informó la abuela.

El vendedor se retiró pensando en volver al día siguiente para convencerlas. Llegó el turno del segundo vendedor para recorrer el pueblo. La niña y su abuela salieron a su encuentro. De nuevo, la pequeña pidió un brazalete. Los tres se

dirigieron a la choza para ver el plato. De inmediato el hombre reconoció su valor. Señora, este traste es de plata. Los objetos que traigo no bastan para pagarlo. No lo sabíamos. ¡Todo falta en esta casa! ¿Podría darnos el brazalete y alguna otra cosa útil? —preguntó la abuela.

El vendedor les entregó toda su mercancía.

A la salida del pueblo le mostró el plato a su colega y le contó lo que había ocurrido. Éste se enfureció por haber perdido la oportunidad de estafarlas. Pero lo pensó un rato y luego decidió:

Si unimos tu **honestidad-integridad** y la hermosa mercancía que me queda haremos el mejor negocio. ¿Podemos trabajar juntos?

Claro que sí —respondió el hombre honrado.

Desde entonces fueron los comerciantes más exitosos de la región.

—A partir de una leyenda budista.

¡REFLEXIONEMOS!

¿En qué partes de la historia podemos identificar el valor de la honestidad e integridad?

Imagina un final diferente y redáctalo

COMO SE FORMA LA HONESTIDAD-INTEGRIDAD

Honestidad-Integridad es elegir hacer lo correcto

VIDEO: Boletos

Este valor se forma por medio de saber elegir y decidir. Saber discrepar y dialogar. Implica descubrir la verdad y actuar de acuerdo a ella y a nuestra conciencia.

Continuamente creamos nuestra realidad a través de las elecciones que hacemos, momento a momento, creando y manteniendo la armonía al seguir nuestra conciencia y actuar por el bien más elevado.

Esa capacidad se conoce como "conciencia moral". La honestidad e integridad consiste en vivir y expresar esa conciencia en cada momento, no mantener nada oculto, dar importancia a la verdad, ser transparentes para nuestros semejantes, no escondernos nada a nosotros, ni a las demás personas.

En otro sentido, la honestidad e integridad significa no querer apropiarnos de algo que no hemos conseguido o que le pertenece a otro.

El valor se forma a través de la valentía, ya que por medio de ella se vive de acuerdo a la propia conciencia cuando sería muy fácil esconder de los otros que no se está siguiendo a la misma. Es más cómodo deslizarse hacia abajo por la colina de la vida, manteniendo o divagando en el propio estado de conciencia actual, que seguir las escaladas algunas veces duras del camino de lo que sabemos es correcto.

La honestidad-integridad se forma día tras día, todos estamos capacitados para reconocer qué acciones son buenas y distinguirlas de las malas: nos lo dice nuestro pensamiento y nuestro corazón.

RESPONDE: ¿Qué cualidades crees que debe tener una persona honesta e íntegra?

VIVIR EL VALOR ¿QUE BENEFICIOS OBTENEMOS SIENDO HONESTOS E INTEGROS?

En el actual mundo, la honestidad-integridad es un buen negocio. Por ejemplo:

Don Pedro es una persona honesta, vende en su tienda con un precio y peso justos por lo cual su clientela le es más fiel.

Por otro lado Doña Eva es una industrial íntegra, elabora productos de buena calidad que son apreciados en el país y en el extranjero. De esta manera contribuye a que su trabajo y país sea reconocido alrededor del mundo.



CONTESTA

LABORAL: ¿Crees que sea necesario ser deshonesto poco integro para tener éxito?

FAMILIAR: ¿En qué situaciones te cuesta más decir la verdad?

PERSONAL: ¿Has vivido alguna situación en la que hayas dudado decir la verdad?

SOCIEDAD: ¿Has observado actitudes deshonestas poco integras en otras personas?
¿Qué crees que podrías hacer ante esta situación?

EN EL ÁMBITO LABORAL

Al integrar a nuestras actividades el valor de la honestidad- integridad, creamos un ambiente de confianza y progreso.



En el trabajo, las personas honestas e íntegras jamás pueden exigir o aceptar dinero, obsequios o "favores" de las personas que necesitan de sus servicios. La persona honesta-integra no puede ser condescendiente con la ociosidad o la falta de ética de sus compañeros de trabajo.

La persona honesta-integra está obligada a denunciar los actos de corrupción que llegue a tener conocimiento, no debe hacer lo que la Ley le prohíbe, por más que algún superior la obligue. Esto es el proceder con verdad, integridad y transparencia.

Tanto la Honestidad como la Integridad se pueden expresar en el trabajo a través de estas tres situaciones:

1. Frente a los superiores y subalternos
2. Frente a los compañeros de trabajo
3. En el desempeño del trabajo

La honestidad e integridad frente a sus subalternos tiene que trascender con el ejemplo al proceder con:

- Dedicación al trabajo
- Equidad
- Justicia en la distribución del trabajo y en la solución de conflictos problemas que entre ellos se lleguen a presentar.

- Observaciones y consejos oportunos y cordiales.
- Respeto evitando el abuso de autoridad y la prepotencia, pero si procediendo con energía y firmeza.

Frente a los compañeros la honestidad e integridad se expresa al proceder con:

- Fraternidad
- Respeto
- Apoyándolos en las labores
- Demostrando solidaridad con sus aspiraciones y necesidades. En definitiva brindando amistad, aplaudiendo éxitos, pero también haciendo notar sus errores.

En el desempeño de su trabajo la persona honesta e íntegra se destaca por:

- Su esfuerzo y ejecución exitosa de sus funciones.
- No pierde el tiempo en otras actividades que no sean las propias de su trabajo.
- En fin se caracteriza por ser una persona de valores.

ACTIVIDAD: BALÓN EN CÍRCULO

Se forma un gran círculo con todos los jugadores unidos de las manos. Se lanza un balón al medio. El juego consiste en hacer que el balón salga del círculo, golpeándolo con el pie. Si el balón sale por encima de las cabezas, pierde el que lo ha lanzado. Pero si el balón sale por entre dos jugadores, quedan eliminados estos dos.

¡TENGAMOS EN CUENTA! Comprometerse implica al otro. Una decisión en solitario aporta poco. El equipo entero se compromete y se vuelve honesto-integro frente a su compromiso con la organización.

EN EL ÁMBITO SOCIAL



Hablar de un deber, de un compromiso o de una obligación, resulta imponente. Creemos que la honestidad-integridad debe ser un servicio que involucra el desarrollo de la sociedad.

La honestidad-integridad como un servicio a la sociedad va de la mano con el hecho de crear organizaciones productivas, tiene que ver no solo con los sistemas y el cumplimiento de los procesos de calidad en la elaboración de los productos, sino fundamentalmente con la cultura de la empresa, este es el valor que hace la diferencia.

Una relación no excluyente de prácticas de trabajo que expresen la cultura de una organización, puede ser: la dedicación plena al trabajo de todos sus integrantes, la PUNTUALIDAD en el servicio, el cumplimiento de las ventajas y beneficios ofrecidos; la reverencia al niño y al anciano; el sencillo hecho de darnos un espacio para escuchar a nuestros colaboradores y clientes.

LEE DETENIDAMENTE:



Vivió en China, hace unos dos mil años, un niño llamado Ping.

Su pasatiempo favorito era el cultivo de las plantas. Gracias a sus cuidados en el jardín de su casa habían crecido cientos de flores hermosas. La gente que pasaba por la calle se detenía a admirarlas y él, a veces, les regalaba un ramillete. El emperador de China también amaba las flores, pues pensaba que expresan las cualidades de quien las cultiva. Como ya era muy viejo, estaba buscando a una persona honesta que pudiera sucederlo en el trono. Se le ocurrió hacer un concurso. Convocó a todos los niños del reino y les informó que recibirían una semilla. El que volviera al cabo de un año con la flor más hermosa heredaría el trono. Al llegar a su casa Ping la plantó en una maceta y la colocó en el mejor lugar del jardín, donde recibía la luz del sol y el rocío de una fuente cercana. Pero la semilla nunca germinó.

Transcurrió el año del concurso y cientos de niños se presentaron en el palacio con sus plantas. En la fila destacaba un brillante colorido: rojo, morado, rosa... Ping lloró al ver que su maceta sólo tenía tierra.

En el gran patio los niños se formaron para exhibir sus logros. El viejo emperador, que caminaba con dificultad, veía una flor y otra. Apreciaba su textura y matices o inhalaba su perfume sin hacer comentarios. Cuando llegó frente a Ping, éste se asustó mucho, temiendo un regaño.

¿Acaso no plantaste la semilla que te di? —le preguntó el emperador.
—La planté y por más cuidado que puse nunca brotó nada de ella —explicó el pequeño.

El emperador siguió examinando las flores de los demás niños. Al cabo de un rato informó que había tomado una decisión.

—Queridos niños. No comprendo de dónde salieron todas las flores que he visto esta mañana. Las semillas que les entregué estaban hervidas y no podían germinar. Ping es la única persona honesta entre todos ustedes, pues tuvo el valor de traer la maceta sin planta alguna. He decidido heredarle mi reino. Sólo un hombre honrado puede gobernar esta gran nación.

—Cuento popular chino.

Ping fue honesto, pero ¿qué hubiese sucedido si el rey elige la flor de otro niño?

¿Crees que fue buena idea la del rey para escoger a su sucesor? ¿Por qué?

EN LA FAMILIA

La honestidad- integridad tiene que ser una manifestación diaria y constante de los seres humanos, en primer término en el hogar con la observación de las reglas que rigen la conducta entre cónyuges y entre los hijos y los padres, reglas que deben estar fundamentadas en el amor, obediencia, mutuo respeto, consideración, verdad, honradez.



En la familia, en esta pequeña célula social, empieza a fraguarse y funcionar la honestidad-integridad, que tiene que transformarse en componente esencial de nuestra personalidad. Posteriormente, en la escuela y en el colegio, esa honestidad-integridad tiene que manifestarse en el cumplimiento de los deberes, disciplina y siempre, en todos los casos y circunstancias en el comportamiento honrado y veraz.

VIDEO: Salón de clase



UN VALOR QUE ESTE PRESENTE EN TODO

La persona honesta e íntegra, por sí misma, es garantía de fidelidad, discreción, trabajo profesional y seguridad en el uso y manejo de los bienes materiales.

Por el comportamiento serio, correcto, justo, desinteresado y con espíritu de servicio que adquirimos mediante la honestidad-integridad, éste se convierte en uno de los valores más importantes para el perfeccionamiento de nuestra personalidad.

Cuando nos rodeamos de personas honestas-integras cualquier proyecto humano se puede realizar, y la confianza colectiva se transforma en una fuerza de gran valor.

La integridad provee de herramientas útiles y honestas para llevar adelante los compromisos de una organización, familia, sociedad.

ACTIVIDAD: Preguntas

¡TENGA-MOS EN CUENTA!

Cuando nos encontramos en momentos de crisis, dudamos sobre el camino correcto, es decir, ponemos todo en duda; el hombre moderno corre el riesgo-carente de principios inmutables, como es común, de perder el rumbo y naufragar, olvidando todo aquello que hasta entonces le había parecido sólido y válido. O lo que es peor, puede caer fácilmente en la confusión y en el contra valor, convirtiéndose en una persona deshonesta y sin integridad.

HISTORIA

Trabajo Bien hecho



"Pero papá, los trabajadores ya terminaron ese piso". Así me quejaba mientras le ayudaba a cargar los suministros para revestimientos de pisos en la camioneta. "No está terminado hasta que no esté bien hecho" -fue su tranquila respuesta.

Yo había estado ayudando a mi padre durante el verano en su negocio de revestimientos para pisos. Había instalado pisos en incontables casas en toda la ciudad. Empezaba a sentir como si hubiera vivido en cada una de las calles del pueblo. Todo lo que quería hacer hoy, era salir con mis amigos. Pero aquí estaba yo, conduciendo de regreso a una obra con mi padre.

Cuando entramos a la casa miré alrededor cuidadosamente para tratar de ver justo lo que requería de nuestra atención. Los propietarios nos habían contratado la semana

pasada para instalar pisos de madera en todo el nivel principal y yo ya estaba más que cansado de colocar tablas.

Cuando entramos a lo que parecía la oficina en la casa, supongo que mi padre vio la expresión de desconcierto en mi cara. "Mira aquí" -dijo señalando hacia un punto cerca de un estante- "ahí hay una tabla torcida que se está empezando a resquebrajar. Si la dejamos como está, con el tiempo le causará problemas al propietario."

Cuando terminamos de cambiar la tabla defectuosa, finalmente me di cuenta de por qué el negocio de mi padre tenía tanto éxito... y de por qué yo tenía tantos pisos que instalar.

¡ANALICEMOS!

¿Cómo se relaciona la historia con el hecho de que la honestidad-integridad es un valor que está presente en todo?

EL VALOR EN LA VIDA COTIDIANA

La honestidad es siempre digna de elogio, aun cuando no reporte utilidad, ni recompensa, ni provecho.

Como ya se lo ha mencionado anteriormente, el valor se lo debe vivir día a día, la palabra que más identifica al valor de honestidad-integridad es verdad. La verdad abre todas las puertas: exprésala con tu familia, con tus compañeros y amigos. Invita quienes te rodean a que siempre lo hagan.

Realiza pequeños ejercicios en el día a día que te recuerden la importancia que posee la honestidad y la integridad en la vida cotidiana, comenzando por:

- Recordar las promesas que has hecho últimamente. Si hay alguna pendiente, cúbplela. No olvides que una promesa es un compromiso.
- Si cometiste un error acéptalo ante los demás y enmiéndalo.
- No te apropias de nada por medios indebidos.
- Si te prestaron algo hace mucho, devuélvelo ahora mismo, aun cuando quien te lo prestó no lo recuerde.

Por lo tanto, la honestidad e integridad no son algo impalpable, intangible. Se materializa, se convierte en éxito y progreso.



Por el camino de la honestidad-integridad

Reconoce lo que sientes, quien dice la verdad conquista el respeto de los demás. Todos aprenderán de tu valentía para hacerlo.

Recuerda que existen buenas maneras para comunicarte y es muy importante revisar nuestras actitudes, es básico poder ser autocríticos y buscar siempre la mejora continua, la honestidad-integridad junto con la pro actividad se convierte en una herramienta que nos facilita el día a día.

RECUERDA: Preocúpate por ser un hombre honesto y en el mundo habrá un pícaro menos.

Thomas Carlyle

¿QUÉ SUCEDE CUANDO FALTA HONESTIDAD-INTEGRIDAD?

Cuando falta honestidad-integridad no se logra obtener tranquilidad, la misma que es una de las mayores conquistas en la vida. La mejor forma de conseguirla es aceptar siempre la verdad y actuar conforme a ella. Es un camino recto que, con gran rapidez, nos conduce a los mayores logros. Sin embargo la falta de este valor nos lleva a la mentira, convirtiéndola a esta en un camino lleno de curvas, piedras y baches. Además, lo que se consigue a través de ella, no dura. Es como un juguete defectuoso que a los pocos días deja de funcionar. El mayor peligro de los deshonestos no íntegros es que, a fuerza de mentir, llegan a confundirse tanto que ya ni ellos mismos saben cuál es la verdad. Si dijimos algo que no era cierto o nos apropiamos de lo que no nos pertenecía, las otras personas lo sabrán y tendrán mucha precaución al acercarse a nosotros. Ello nos cierra las oportunidades.



RECUERDA: Pero en cualquier momento podemos hacer que la verdad brille como un reluciente objeto de plata.

Actitudes de una persona que no tiene honestidad-integridad

- No es honrada
- Hace lo correcto cuando lo están mirando
- No cumple con su palabra

- No sabe guardar confidencias
- No paga las deudas
- No limpia lo que ensucia
- Evade la responsabilidad de sus actos
- Es poco ética

HISTORIA

El Gran Palacio de la Mentira



Todos los duendes se dedicaban a construir dos palacios, el de la verdad y el de la mentira. Los ladrillos del palacio de la verdad se creaban cada vez que un niño decía una verdad. Lo mismo ocurría en el otro palacio, donde los duendes de la mentira construían un palacio con los ladrillos que se creaban con cada nueva mentira.

Los duendes competían duramente porque el suyo fuese el mejor.

Tanto, que los duendes de la mentira enviaron un grupo de duendes al mundo para conseguir que los niños dijeran cada vez más y más mentiras. Su plan dio éxito y así empezaron a tener muchos más ladrillos, su palacio se fue haciendo más grande y espectacular. Pero un día, algo raro ocurrió en el palacio de la mentira: uno de los ladrillos se convirtió en una caja de papel. Poco después, otro ladrillo se convirtió en arena, y al

rato otro más se hizo de cristal y se rompió. Y así, poco a poco, cada vez que se iban descubriendo las mentiras que habían creado aquellos ladrillos, éstos se transformaban y desaparecían, de modo que el palacio de la mentira se fue haciendo cada vez más débil, perdiendo más y más ladrillos, hasta que finalmente se desmoronó.

Y todos, incluidos los duendes mentirosos, comprendieron que no se pueden utilizar las mentiras para nada, porque nunca son lo que parecen y no se sabe en qué se convertirán.

ACTITUDES COTIDIANAS QUE DEMUESTREN EL VALOR

Actitudes de una persona honesta-integra

- Es honrada
- Hace lo correcto cuando nadie la está mirando
- Cumple con su palabra
- Sabe guardar confidencias
- Paga sus deudas
- Limpia lo que ensucia.
- Asume la responsabilidad de sus propios actos
- Creador, imaginativo, inventivo, soñador, serio y responsable en el cumplimiento del deber.
- Objetivo y práctico
- Cree en sí, en sus posibilidades, con convicción.
- Es emprendedor, decidido, valiente.
- Es firme en tus decisiones y planes.
- Es inconformista en el mejor sentido de la palabra.

ACTIVIDAD: Forma grupos y elabora un collage con imágenes de actitudes cotidianas que evidencien el valor de la honestidad- integridad

EL VALOR EN 5 PASOS

Primero No debemos confundir la lealtad con incondicionalidad. **Segundo** ser leal significa consecuencia con las personas y las instituciones a las que servimos dentro de las normas de la ética y el derecho. **Tercero** debemos tratar de ordenar nuestra vida privada. Prediquemos con el ejemplo! **Cuarto** debe haber una concordancia entre nuestro pensar y proceder así nuestro léxico, deberá ser ponderado, claro y preciso no debemos criticar ni juzgar. Son los empleados quienes otorgan a las instituciones tangibilidad, credibilidad o desconfianza ante la sociedad. Por **último** se debe cumplir y hacer cumplir la ley, que subordina los intereses y apetencias individuales al bienestar común.

REFLEXIONES:



Los griegos eran expertos en hacer figuras en mármol. Muchas veces al estar trabajando el mármol descubrían grietas en él, la cual, naturalmente, le quitaba valor a la obra. Algunos, entonces, cubrían esas grietas con una cera especial; la pulían y quedaba aparentemente perfecta, pero cuando la figura era expuesta al calor del sol la cera se derretía y quedaba descubierto el engaño. Por eso, era común encontrar, donde vendían esas piezas de mármol, un letrero que decía: "Se venden figuras en mármol puro; sin cera." De ahí, viene nuestra palabra en español sincera/o.

Integridad significa "sin grietas".

ACTIVIDAD: En grupos realizar una dramatización de una persona famosa que ustedes creen que representa honestidad-integridad.

RESUMEN

RECOMENDACIONES PARA LA HONESTIDAD-INTEGRIDAD

- Culmina con tus metas. Los pretextos para fracasar no existen.
- Asume tus responsabilidades, acepta tus errores, virtudes y limitaciones.
- Cumple tus compromisos.
- Enfrenta tus dificultades y derriba los obstáculos.
- Traza tus planes.
- Sé siempre muy humano, es más, sé cada día más humano.
- Sé entusiasta, el entusiasmo es un préstamo que hace la vida para iniciar cualquier empresa y triunfar y ser feliz. Pero paga siempre el préstamo.
- Permanece atento al juego de la vida para que nunca te quedes fuera.
- Que tu disciplina sea esclava de tus propósitos.
- Amante de tu actividad, apasionado con tu deseo.
- Rodéate de eficientes colaboradores. Ellos transmiten energía positiva y cuando triunfan comparten sus victorias, por lo que el mundo también es victorioso.
- Ama a todos, pero no los digas, demuéstalo. El amor es un bumerán que siempre retorna a donde nace.
- Cumplir con todos y contigo es asegurar la victoria.



- Fíjate siempre un plazo para cumplir metas y no correr el riesgo de que en el camino se desvanezcan.
- Destaca las virtudes de los demás. Hablar bien del prójimo te hará ganar y tendrás amigos leales.
- Premia los aciertos, minimiza los errores, pero corrígelos.
- Si vas atrás que no sea porque eres el más débil, sino el que empuja a la victoria a los primeros.

EJERCICIO:

De la lista anterior subraya las frases que sientas que prácticas en tu vida y un visto en las cuales te comprometes a vivirlas de acuerdo a tus necesidades y a las de tu entorno.

RESPONSABILIDAD

"El verdadero buscador crece, aprende, y descubre que siempre es el principal responsable de lo que sucede"

Una persona responsable cumple con el deber que se le asignó y permanece fiel al objetivo.

Las responsabilidades se llevan a cabo con integridad y con sentido del propósito

RESPONSABILIDAD PEC es el compromiso de las personas a la realización de las tareas designadas, es la preocupación por el cumplimiento de lo asignado el cual debe de estar por encima del propio interés, el deber es primero.

¿QUÉ ES RESPONSABILIDAD?

Decidir y actuar sin necesidad de represiones o sanciones.

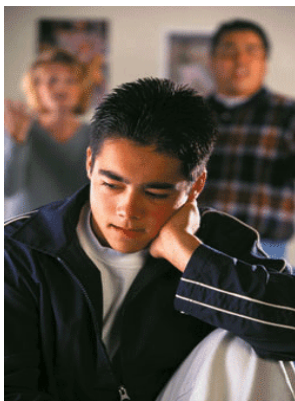


Saber que cada uno de sus actos realizados va construyendo, definiendo y transformando a la persona. Estar dispuesto a responder por todos los actos y sus actividades.

¿Cuál es tu concepto de responsabilidad?

Menciona algunas actitudes o conductas que manifiestan responsabilidad tanto en tu vida personal y laboral

La responsabilidad implica practicar el autocontrol, la autodisciplina y la reflexión, para honrar la tarea que nos han confiado y llevarlo a cabo conscientemente, poniendo lo mejor de uno mismo. La persona responsable asume el control de su propia vida, responde por sus actos y cumple con sus obligaciones.



La falta de responsabilidad es fácil de detectar en la vida diaria, la vemos en el plomero que no hizo correctamente su trabajo, en el carpintero que no llegó a pintar las puertas en el día que se había comprometido, en el joven que tiene bajas calificaciones, en los accidentes de tránsito que se ocasionan por imprudencias o en los vendedores que prometen la entrega del producto y no lo hacen.

¿Cómo consideras tú que disminuye la responsabilidad?

¿Qué actos irresponsables has hecho en tu vida: laboral y social?



La responsabilidad tiene un efecto directo en otro concepto fundamental: la confianza.

Confiamos en aquellas personas que son responsables. Ponemos nuestra fe y lealtad en aquellos que de manera estable cumplen lo que han prometido.

REFLEXIONEMOS Y RESPONDAMOS LO SIGUIENTE

¿Qué responsabilidades tienes en este momento de tu vida? Cuéntanos acerca de ellas.

¿Qué significa ser maduro y responsable? ¿Son responsables todos los que son maduros?

¿POR QUÉ ES UN VALOR LA RESPONSABILIDAD?

"La responsabilidad es más que un compromiso, y no se nace con ella se adquiere con la madurez"

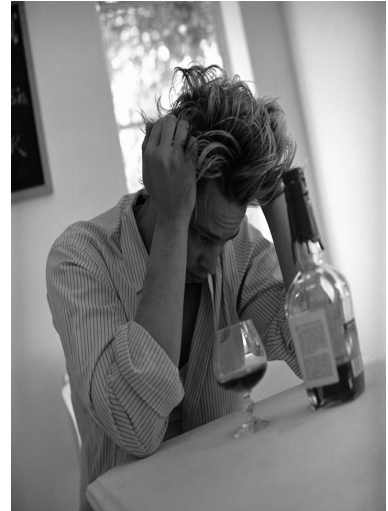


Porque gracias a ella, podemos convivir pacíficamente en sociedad, cuando alguien cae en la irresponsabilidad, fácilmente podemos dejar de confiar en la persona.

En el plano personal, aquel marido que durante una convención decide pasarse un rato con una mujer que recién conoció y la esposa se entera, la confianza quedará deshecha, porque el esposo no tuvo la capacidad de cumplir su promesa de fidelidad.

El origen de la irresponsabilidad se da en la falta de prioridades correctamente ordenadas. Por ejemplo, el pintor no fue a pintar la puerta porque llegó su "compadre" y decidieron tomarse unas cervezas en lugar de ir a cumplir el compromiso de pintar una puerta.

El pintor tiene mal ordenadas sus prioridades, pues tomarse una cerveza es algo sin importancia que bien puede esperar, pero este hombre (y tal vez su familia), depende de su trabajo.



REFLEXIONEMOS Y RESPONDAMOS LO SIGUIENTE

Háblanos de un acto de irresponsabilidad que hayas tenido en tu vida personal

LA RESPONSABILIDAD ES CASA DE TODOS

"El conocimiento nos hace responsables"



La responsabilidad es compartida. Cuando se trata de trabajo en equipo no es la oportunidad para evitar las propias obligaciones y esperar que otro se adelante en la realización de la tarea.

Las personas responsables trabajan en colaboración entre ellas. Esto es cierto para todas las tareas y especialmente importante en las áreas que afectan la vida de los demás. Las personas responsables operan sobre dos premisas:

1. Todos los participantes tienen algo valioso que ofrecer
2. La situación requiere un ambiente cooperativo y no competitivo



Suele decirse que el hombre adquiere una actitud responsable a medida que adquiere responsabilidades: cargos que desempeñar, equipos de trabajo que dirigir, tareas que realizar, objetivos que cumplir. Nada es más cierto. Y es que el descubrimiento de los valores también va de la mano de las tareas u objetivos que nos han encomendado.

Anotaciones

LA RESPONSABILIDAD... UNA ACCIÓN DE TRES PASOS

Ser responsable es asumir las consecuencias de nuestras acciones y decisiones.

Ser responsable también es tratar de que todos nuestros actos sean realizados de acuerdo con una noción de justicia y de cumplimiento del deber en todos los sentidos.

Para mejora estas acciones responsables podemos definir tres pasos:

1

Es percatarnos de que todo cuanto hagamos, todo compromiso, tiene una consecuencia que depende de nosotros mismos.

Nosotros somos quienes decidimos.

2

Es lograr de manera estable, habitual, que nuestros actos correspondan a nuestras promesas. Si prometemos "hacer lo correcto" y no lo hacemos, entonces no hay responsabilidad.

3

Es educar a quienes están a nuestro alrededor para que sean responsables. La actitud más sencilla es dejar pasar las cosas: olvidarse del carpintero y conseguir otro, hacer yo mismo el trabajo de plomería, despedir al empleado, romper la relación afectiva.

Pero este camino fácil tiene su propio nivel de responsabilidad, porque entonces nosotros mismos estamos siendo irresponsables al tomar el camino más ligero.



EDUCAR LA RESPONSABILIDAD



Educación a los hijos en la responsabilidad empieza desde muy pequeños en la casa, con el cumplimiento de pequeñas tareas.

Con el ejemplo y la práctica continua de los padres, se consigue introducir esta virtud en el comportamiento diario de los hijos,

cuando lleguen a la escuela los niños tienen la responsabilidad de aplicar lo aprendido en el hogar, pues responderán ante sus maestros y compañeros con firmeza ante las obligaciones como estudiante.

Por lo que los niños serán responsables de sus horarios, tareas encomendadas, calidad exigida, actitud ante los demás, utilización de materiales propios y ajenos, voluntariados prometidos, aseo necesario, indumentaria, dinero para administrar, etc.

La responsabilidad conlleva implícita la satisfacción del deber cumplido ante la comunidad, la familia y ante sí mismo.



¿Qué significa ser responsable de alguien?

Pon un ejemplo

RESPONSABILIDAD EN TU EMPRESA



El hombre reflexiona y dice, soy responsable ante mi conciencia, tiene en sí mismo el sentimiento de tal acción que depende de la voluntad y que al realizarla, merece un gozo o remordimiento.

La responsabilidad social, por el contrario, es la responsabilidad ante la Sociedad, ante la Ley: La ley determina las condiciones por las cuales un individuo será considerado el verdadero autor de ciertos actos.

Si estos actos son buenos merecerá un premio, si son malos, será sancionado por la Sociedad y sus leyes.

Responsabilidad de PEC



Reflexiones.....

.....

.....

HUMILDAD Y RESPONSABILIDAD



El egoísmo inspira la actitud ambiciosa, conduce a velar por los propios intereses y nos enseguece ante las necesidades de los demás.

Por eso, el egoísmo es uno de los anti-valores de la responsabilidad.

Todos los seres humanos, conscientes o no, permanentemente damos ejemplo con cada una de nuestras actitudes o comportamientos.

Cuando se tiene conciencia de que al dar ejemplo nos convertimos en un instrumento o facilitador de cambios de comportamiento, la persona permanece neutral y flexible en el papel que realiza, sea el padre, líder, gobernante, religioso, etc. Esa persona puede sentirse satisfecha y alegre por haber realizado una contribución positiva y significativa.



ANOTACIONES.....
.....
.....

¿Qué decisión tomaría en esta situación?

Usted ha descubierto que uno de sus compañeros de trabajo, uno de los amigos más cercanos en el trabajo, ha hurtado una gran suma de dinero de la empresa.



¿Qué decisión tomaría usted?

- No haría nada, me quedaría callado pero me distancio del amigo
- Iría directamente donde el jefe y reportaría el incidente antes de hablar con el responsable
- Enfrentaría al amigo antes de denunciarlo
- Hablaría con el amigo y le convencería de que devuelve el dinero

En cualquiera de los casos:

¿Cuáles son las consecuencias de la decisión que usted eligió?

.....

.....

.....

¿Qué importancia tiene el que usted decida quedarse callado?

.....

.....

ACTUAR RESPONSABLEMENTE



En la vida, la responsabilidad personal proviene de muchas fuentes e implica participar, comprometerse y cooperar.

La responsabilidad social y global requiere de todo lo antes mencionado, así como de la justicia, la humanidad y el respeto por los derechos de todos los seres humanos. Ello conlleva prestar atención especial para asegurar el beneficio de todos sin discriminación

Una persona responsable persevera, no con terquedad, sino con la motivación de cumplir con el deber que se le asignó y permanece fiel al objetivo. Cuando hay la conciencia de ser un instrumento, o un facilitador, la persona permanece neutral y flexible en su papel.



Permanece desapegada, pero con un claro entendimiento de lo que se necesita hacer.

Cuando se interpreta un papel con precisión y efectividad uno se siente satisfecho y alegre por haber realizado una contribución significativa

Anotaciones:

.....

.....

¿QUÉ OCURRE CON LA IRRESPONSABILIDAD LABORAL?



Existen compañeros de trabajo que nos provocan dolores de cabeza por el incumplimiento de su función.

Incluso teniendo agenda donde anotamos los plazos establecidos para cumplir con la entrega existen estos percances, además de la no entrega se ve amenazada la confianza que existe entre los trabajadores por la falta de madurez a la hora de emprender un compromiso previamente acordado con seriedad. Y obviamente, muchas veces los gritos van y vienen cuando el resto es él tiene que terminar las labores de otros.

Creemos que la consolidación de un grupo profesional depende en gran medida de la concepción que tengan los hombres que lo componen sobre la actividad que desempeñan

En estos casos queda educar al personaje en cuestión para tomar conciencia antes de tomar el camino fácil y buscar a otro profesional, porque de los errores todos aprendemos. Y vale la pena aprender. El éxito se basa muchas veces en la disciplina del auto perfeccionamiento y en el respeto mutuo con tus pares.

Reflexiones.....
.....
.....

CONFIANZA

La confianza es una hipótesis sobre la conducta futura del otro. Es una actitud que concierne el futuro, en la medida en que este futuro depende de la acción de un otro. Es una especie de apuesta que consiste en no inquietarse del no-control del otro y del tiempo.

Laurence Cornu

LA CONFIANZA PEC es la creencia en que una persona o grupo deseara y será capaz de actuar adecuadamente ante determinadas situaciones creyendo en sí mismo y en sus compañeros, lo cual garantizara el éxito en las tareas y obstáculos que se presenten.

¿QUÉ ES LA CONFIANZA?



Demostrar que la empresa es un grupo humano, que lleva a cabo un proyecto.

Promover el espacio que se debe otorgar a la expresión y a la iniciativa personal dentro de un marco de respeto. Establecer las relaciones basadas en la colaboración y no en el conflicto.

ACTIVIDAD: Define con una palabra

Confianza

La palabra confianza proviene del latín *confidente*, que evoca: seguridad, esperanza y creencia.

De este valor se desprenden muchos otros principios, como: la lealtad, la integridad, la fe, la amistad, la cooperación, entre otras.

La confianza no es más que una predicción, un paradigma de las expectativas que creamos según los comportamientos, acciones e incluso ideologías de otra persona.

RECUERDA: La confianza, como el arte, nunca proviene de tener todas las respuestas, sino de estar abierto a todas las preguntas.



¿CÓMO SE FORMA LA CONFIANZA?

Generalmente ganamos la confianza de aquellos en quienes ponemos la nuestra

Tito Livio



ACTIVIDAD: Confianza es el sentimiento de poder creer en uno mismo y en los demás.

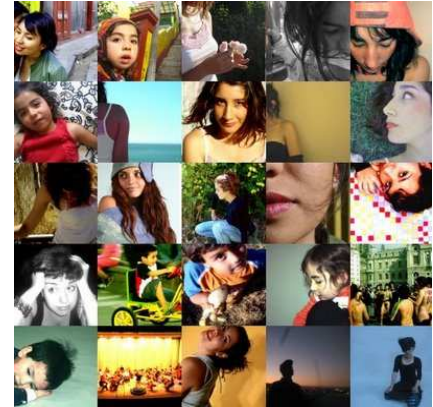
Forma dos filas, los integrantes de la primera fila deberán dar un paso hacia adelante y sin separar los pies del suelo deberán dejarse caer hacia atrás, siendo sostenidos por los compañeros de la segunda fila y viceversa.

Comenta ¿qué te motivó a realizar esta actividad?

Es importante tener en cuenta que la confianza es necesaria para que las personas puedan establecer buenos vínculos familiares, personales, sociales y laborales; es decir la podemos aplicar en muchos aspectos de nuestras vidas.

Un tipo de confianza, de la cual hacemos uso diariamente es la confianza social.

Para muchos autores, esta confianza es un juicio moral que lleva a los individuos a pensar que la mayor parte de la población es digna de confianza.



Otros, la consideran como una desconocidos acerca de los respecto de si son o no dignos



confianza en extraños, en que se carece de información de confianza.

Como hemos señalado, la que repercute en el sociales, tales como: relación hacia los desconocidos e

confianza es importante ya repertorio de conductas de pareja, amistad, actitud incluso en el campo laboral.

El establecer una relación de confianza con el resto de la empresa permitirá alcanzar objetivos planteados de una manera más eficaz; además es casi tan importante como el trabajo que uno realiza, ya que facilita que exista una buena relación entre compañeros de trabajo basada en el respeto, empatía, sinceridad, entre otras. Igualmente, la empresa debe fomentar la confianza de sus empleados, es básico que la empresa considere al empleado como persona y que éste lo perciba de esa manera al contar por

ejemplo, con las condiciones de seguridad necesarias para desempeñar de manera adecuada su trabajo e igualdad de oportunidades.

ACTIVIDAD: Forma grupos e identifiquen tres comportamientos necesarios para que exista confianza entre compañeros de trabajo.

RECUERDA: La confianza es importante para poder crecer y mejorar como persona, además puede resultar un gran apoyo para la persona en quien la depositas.

Primer Aspecto:

Segundo Aspecto:

Tercer Aspecto:

VIVIR EL VALOR ¿QUÉ GANAMOS CON LA CONFIANZA?

La confianza ha de darnos la paz. No basta la buena fe, es preciso mostrarla, porque los hombres siempre ven y pocas veces piensan.

Hennry-Louis Mencken

MITO O VERDAD:

Tener confianza mejora nuestro estilo de vida, nos da salud e incluso buen humor



Si respondiste Verdad, estás en lo correcto! La ciencia ha comprobado que la confianza da vida. Un estudio realizado con adultos mayores de edades entre 55 y 80 años, demostró que las personas confiadas gozaban de mejor salud y se sentían más satisfechas.

Un segundo análisis comprobó que los confiados eran más longevos.

Un tercer trabajo de campo, con jóvenes universitarios, reveló que los confiados tienen mejor sentido del humor. La conclusión obtenida de todos estos estudios es que la confianza está correlacionada con la salud, es decir, nos proporciona un mejor estilo de vida.

ACTIVIDAD: ¿Qué te parece si jugamos a ponerle la cola al burro? Cada participante deberá tener una pareja quien lo guiará durante el juego.

El jugador deberá situarse frente a la pared y participará uno a uno, con los ojos vendados y la cola del burro en la mano, tratando de colocarlo con acierto donde corresponda. Después se cambiarán los papeles, el guía será el jugador y viceversa.

Terminada la actividad, comenta ¿qué sentiste al ser el guía de tu compañero?

¿QUÉ SUCEDE CUANDO FALTA CONFIANZA?

Nada puede ser más grave que perder la confianza... hasta en sí mismo



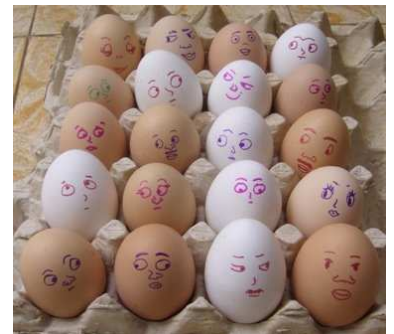
Es un error entender la confianza como un aspecto positivo de la persona y la desconfianza como uno negativo.

Confianza y desconfianza son mecanismos adecuados para manejar la complejidad y la incertidumbre, por ello la personas requiere un cierto porcentaje de cada uno de ellos.

Todos hemos desconfiado de otras personas alguna vez, pensamos mal de los demás: una frase suya, una mirada, nos sugieren todo un mundo de ideas y no siempre buenas. Algunas de esas ideas, por desgracia, corresponderán a la realidad.

Al ser tan necesario que sea verdadera, la confianza no puede ser ciega sino que ha de estar sustentada en el conocimiento personal.

Un conocimiento totalmente honesto sobre nuestras posibilidades y nuestras limitaciones, de forma que al iniciar relaciones interpersonales sabremos manejar las expectativas para conseguir éxitos y no acumular fracasos, en términos de cantidad y de calidad.



En definitiva, llegamos a pensar que no somos personas atractivas ni dignas de tenerse en cuenta.

Mantendremos entonces pocas expectativas, muchos silencios y un lenguaje no asertivo. Ni pediremos ni reclamaremos, con lo que nos condenamos a una invisibilidad que nos destruye.

ACTITUDES QUE DEMUESTRAN CONFIANZA

Nadie que confía en sí, envidia la virtud del otro

Baltasar Gracián

Mientras más confíes en ti, mayor será tu desempeño profesional, el aprecio de tu familia y amistades, el bienestar de tu pareja. A continuación, algunas actitudes que generan confianza en los demás:



- Cada vez que enseñamos a otros a trabajar, aceptando sus fallas y ayudándoles a mejorar, de esta manera podrán adquirir seguridad en lo que están haciendo.
- Saber escuchar la opinión de los demás.
- Procurar cumplir a tiempo con los encargos que tenemos, en el trabajo, en casa, con la familia y los amigos.
- Presentar nuestro trabajo limpio, ordenado y puntualmente.
- Hablar siempre con la verdad.
- Evitar que se hagan burlas o calumnias de otras personas.
- Dejar saber a otros nuestros sentimientos, emociones y reacciones, para que de esta manera puedan brindarnos apoyo.
- Permitir que otros entren a nuestra vida, de modo que juntos podamos crear una relación basada en la comprensión, respeto, cuidado y el deseo de ayudarnos mutuamente a crecer y madurar de forma independiente.

ACTIVIDADES: Completa las hojas del árbol con actitudes que demuestren confianza que consideres sobresalen en ti.



CONFIANZA EN LA VIDA COTIDIANA

La sociedad se construye sobre la confianza, y la confianza sobre la seguridad en la integridad de otro.

Robert South



La Confianza es necesaria para que las relaciones crezcan y sean más profundas. Confianza permite a las personas el compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia.

Es a través de la Confianza que las personas pueden depender unas de otras y trabajan

efectivamente entre hacia metas compartidas.

La Confianza permite a las personas el mantener amistades cercanas.

ACTIVIDAD: Agrúpate en parejas, uno debe ser el jinete y otro el caballo, éste debe tener los ojos vendados y un hilo alrededor de su cintura, el jinete por su parte sostiene las dos puntas de ese hilo.

Las parejas forman fila detrás de la línea de partida, marcándose lejos de ella la línea de llegada.

A la señal de iniciación los caballos corren en dirección a la línea de llegada, guiados por los respectivos jinetes. Después se invierten los papeles.

Comenta esta actividad

SOLIDARIDAD



SOLIDARIDAD PEC es el sentimiento de unidad basada en intereses o metas comunes buscando los lazos que unen a los miembros del grupo que conforma PEC.

¿QUE ES LA SOLIDARIAD?

¡Es una actitud que compromete!

La solidaridad es la colaboración mutua entre las personas, aquel sentimiento que mantiene a las personas unidas en todo momento, sobre todo cuando se vivencia experiencias difíciles de las que no resulta fácil salir.

Es un valor de gran trascendencia para el género humano, pues gracias a ella no sólo ha alcanzado los más altos grados de civilización y desarrollo tecnológico a lo largo de su historia, sino que ha logrado sobrevivir y salir adelante luego de los más terribles desastres (guerras, pestes, incendios, terremotos, inundaciones, etc.).

Si lo expresamos dentro de una colectividad o grupo social ser solidarios es una capacidad que tenemos de integración y estabilidad interna, ante una situación o circunstancia, que implica asumir y compartir por ella beneficios y riesgos



Ejemplos:

Esta decisión de buscar el bien de todos puede aplicarse en muchos terrenos:

- Solidaridad de los pobres entre sí; de los ricos hacia los pobres y curiosamente de los pobres hacia los ricos.
- Solidaridad de los empresarios hacia sus empleados y de los empleados hacia sus empleadores.
- Solidaridad de las mujeres entre sí y respecto a los hombres.



La solidaridad no es ayuda, ni limosna de hecho la diferencia fundamental está en que la ayuda ignora elementos esenciales de la solidaridad como el compromiso humano integral y personal; apertura a recibir y no solo a dar. Si llevamos este valor a la parte organizacional la solidaridad también implica un principio ético y como el mismo transforma la vida social de los trabajadores y directamente en la estructura de la organización, su clima y cultura convirtiéndose en un modo de ser, un modo de comprendernos como seres humanos.



Anotaciones:

¿COMÓ SE FORMA LA SOLIDARIDAD?

"La verdadera Solidaridad se ejercita atendiendo ambas partes, se atiende a las necesidades físicas y después a las morales". Madre Teresa de Calcuta

La solidaridad es integral tiene su origen en la sensibilidad, en una manera de ver el mundo, en una manera de actuar, en una manera de ser instrumento de transformación. La solidaridad no es solo un sentimiento, ni una reacción inmediata y superficial; la

solidaridad, como categoría antropológica, implica todas las dimensiones del ser humano: lo sensible (la solidaridad nace por los sentidos, al ver la injusticia o al oír el sufrimiento injusto)



UNA HISTORIA

1985: Cuando la tierra tembló

El 19 de septiembre de 1985 hubo un fuerte terremoto en la Ciudad de México. Cientos de edificios se cayeron, muchas personas quedaron atrapadas entre los escombros y miles más perdieron su hogar.

Nadie había previsto que pudiera ocurrir algo así y los planes de emergencia que había resultaron insuficientes. Pero los habitantes del Distrito Federal reaccionaron de una manera inesperada. Muchos de ellos, sin experiencia alguna, realizaron tareas de rescate. Otros organizaron centros de acopio para reunir ropa, agua y medicamentos para los damnificados. Algunos más trabajaron en los albergues atendiendo a los niños pequeños y los ancianos, y unos más les abrieron las puertas de su hogar. Hubo historias de peligro, heroísmo y grandes logros compartidos.

A ello se sumó una buena respuesta internacional, pues decenas de países enviaron ayuda humana y material.

Con el temblor, de la tierra de México brotó la solidaridad. La acción comunitaria de aquellos hombres y mujeres transformó el rostro político y social del país en las dos décadas siguientes.



Identifique tres comportamientos o actitudes que transmite la historia

Explique tres situaciones de trabajo en las cuales se reflejen esos comportamientos

VIVIR EL VALOR

Tenemos talento y corazón, y podemos emplearlos para lo más básico, urgente y prioritario, para ser persona, para la empatía, para la solidaridad, para reaccionar ante el

sufrimiento y la injusticia extrema que sufren otros seres humanos al lado de nosotros/as... En qué desorientación está inmerso nuestro mundo que, en sus mensajes estelares, entiende por talento éxito fácil y que traduce corazón como frivolidad."

Baketik

El valor de la solidaridad se manifiesta al reconocer que, para cualquier objetivo, no bastan los esfuerzos individuales. Quien lo vive se abre a la posibilidad de recibir ayuda, y también está dispuesto a darla. Implica la búsqueda de una fraternidad que comienza entre dos personas, se extiende a la sociedad, alcanza a un país entero, trasciende las fronteras y abarca a la humanidad en su conjunto sin distinguir credo, sexo, raza, nacionalidad u orientación política.

El valor debe ser en todas las personas una constante. Ser una realidad diaria. Así como dentro del matrimonio la solidaridad entre los cónyuges se realiza y perfecciona todos los días en todos los detalles de la vida cotidiana, así la disposición de solidaridad con otras personas debe ser parte inamovible de nuestros actos diarios. Debe convertirse en hábito, en virtud.

Un valor que está presente en todo



Casi nadie dudaría en afirmar que la solidaridad es uno de los valores de la sociedad, quizás el más necesario para garantizar la convivencia humana. Por eso, ese valor fundamental se despliega cotidianamente en miles de actividades comunitarias de lo más diversas.

Silenciosamente, millones de personas en Argentina se dedican a ayudar a los demás y según los cálculos oficiales, hay más de 20.000 organizaciones comunitarias que tienen como objetivo la acción social. A estas fundaciones, asociaciones y organizaciones de distinto tamaño se dedican a ayudar a los que están en problemas se la llama tercer sector, y tiende a crecer al compás en que aumenta el número de personas que necesitan ayuda. Al respecto, una encuesta reciente, encargada por el Foro del Sector Social, revela que dos de cada diez personas dedican parte de su tiempo al trabajo voluntario, y que tres de cada diez que no participan estarían dispuestas a hacerlo en el futuro.



Otra experiencia interesante es la que realiza la Red Solidaria, que se formó hace dos años para conectar entre sí las distintas organizaciones solidarias, prestar un servicio de información permanente y funcionar como nexo entre los que necesitan algo y los que pueden dar una solución. Sus 140 voluntarios donan, en promedio, 3 horas semanales de trabajo, y ya lograron resolver unos 3.000 casos. Estas experiencias son demostrativas de que la solidaridad está intacta y de que sólo hace falta ordenarla y restablecer la cadena de credibilidad para que aflore en toda su potencialidad.

Comedores comunitarios de barrios carenciados, clubes de trueque, asociaciones vecinales, guarderías infantiles improvisadas, grupos de alfabetizadores y de voluntarios en hospitales y otras tantas actividades en los ámbitos más diversos son un testimonio

palpable del ejercicio cotidiano de la solidaridad en la comunidad. Pero este sentimiento humano de solidaridad hacia los que más lo necesitan no puede quedarse en un gesto individual. Para fructificar completamente debe completarse con los recursos institucionales que el Estado está obligado a proveer y que pueden dar sustento en el tiempo a las iniciativas de la sociedad

ANOTACIONES

EL LEÓN Y EL RATÓN



Como cada tarde, el león duerme la siesta. No soporta que nadie le moleste mientras lo hace. Pero hoy, un ratón travieso se le pasea por encima de la barriga. El león se despierta:

Grrrr... ¿Quién osa despertarme?- ruge el león

Oh, perdona, rey de la selva, yo...- contesta el ratón

¿Acaso no sabes que cuando me despiertan tengo un hambre terrible?- amenaza el león.

Soy capaz de comerme lo primero que se me ponga por delante.

No me comas, por favor. No quería molestarte. Déjame ir. Quizá algún día pueda ser útil- dice el ratón asustado.

¿Tú? No hay nadie más fuerte que yo. ¿Cómo va a ayudarme alguien tan pequeño como tú? Anda, vete y no me molestes más.

Pasados unos días, el león sale de caza para pasar el rato. Ve una cebrá y la persigue. Pero, de repente, cae dentro de una trampa de la que no puede salir.

¡Qué tonto he sido! ¿He caído en la trampa de un cazador!

¿El cazador cazado? - dice una voz aguda desde fuera.

¿Quién es?- dice el león

Soy el ratón ¿Quieres que te ayude?

¿Y cómo me puedes ayudar a salir de aquí?

Puedo roer las cuerdas y liberarte- contesta el ratón

Y dicho y hecho. El ratón empieza a roer las cuerdas que atrapan al rey de la selva hasta que consigue liberarlo.

¿Ya está! ¿Eres libre!- dice el ratón

El rey de la selva sale de la red y da las gracias a su compañero.

Ahora sé que no soy tan fuerte como pensaba. Me has salvado utilizando tan sólo tus pequeños dientes. ¡Gracias amigo

ACTIVIDAD: Dramatiza la historia

LA FALTA DE SOLIDARIDAD

La falta de solidaridad denota indiferencia, egoísmo, estrechez de miras en cuanto a los seres humanos.

El que se niega a colaborar de manera entusiasta y desinteresada con quienes lo rodean en el logro de un objetivo común, renuncia a la posibilidad de unirse a algo mucho más grande y más fuerte que él mismo, en donde puede encontrar seguridad y apoyo, pues cuenta con el respaldo de sus compañeros, lo mismo que ellos con el suyo.

El individualismo exagerado conduce a la insensibilidad, a la ausencia de grandeza humana, y resta méritos y alegría a cualquier logro por grande que sea, pues no hay con quien compartirlo.



Ejemplos de falta de solidaridad

Es falta de solidaridad cualquier acción que busca el interés propio o de los afines despreciando el bien de grupos sociales diferentes.

Ejemplos:

- Cualquier forma de lucha de clases va contra los principios solidarios.

- Las distintas formas de explotación humana, sea de grupos o naciones, también se oponen a la solidaridad.
- Los nacionalismos y regionalismos. Aquí conviene precisar que es correcto un amor especial al propio pueblo, comarca, región o país. La falta de solidaridad aparece con el desprecio o desinterés hacia otros pueblos, comarcas o países.
- En general, cualquier egoísmo. Por ejemplo, los jóvenes que sólo piensan en su diversión suelen ser insolidarios hacia padres, profesores, vecinos, incluso hacia las personas que limpian las calles

ANOTACIONES

ACTITUDES QUE DEMUESTRAN SOLIDARIDAD

Unidos para un fin común!!!

Los hermanos crecen juntos y, con frecuencia, se unen para conseguir un objetivo común, por ejemplo, cuidar de sus padres cuando son mayores. La posibilidad de sumar esfuerzos en la búsqueda de un propósito generoso rebasa los límites de la familia y es el principio de la sociedad. Tú y tu vecino de enfrente pueden proponerse, por ejemplo, recoger a diario las hojas secas de la banqueta para beneficio de los dos. Pero también pueden hacer planes en bien de alguien más, como ayudar a un compañero que no sabe manejar bien la pelota de fútbol y explicarle lo que ustedes saben. Cuando eres solidario sientes que la humanidad es tu gran familia, comprendes que necesitas ayuda, pero también estas

dispuesto a darla. Al sumar ideas, esfuerzos y trabajo el mundo empieza a transformarse. La experiencia de la comunidad enriquece tu vida.

La verdadera solidaridad, aquella que está llamada a impulsar los verdaderos vientos de cambio que favorezcan el desarrollo de los individuos y las naciones, está fundada principalmente en la igualdad universal que une a todos los hombres. Esta igualdad es una derivación directa e innegable de la verdadera dignidad del ser humano, que pertenece a la realidad intrínseca de la persona, sin importar su raza, edad, sexo, credo, nacionalidad o partido.

La solidaridad implica afecto: la fidelidad del amigo, la comprensión del maltratado, el apoyo al perseguido, la apuesta por causas impopulares o perdidas, todo eso puede no constituir propiamente un deber de justicia, pero si es un deber de solidaridad.

ANOTACIONES

GUIA PARA DEMOSTRAR EL VALOR

La solidaridad siempre implica los siguientes puntos:

- La solidaridad es una virtud contraria al individualismo y al egoísmo.
- Se refleja en el servicio y busca el bien común.
- Su finalidad es intentar o solucionar las carencias espirituales o materiales de los demás.
- Requiere discernimiento y empatía -ponerse en el lugar del otro-

Guatemaltecos de buen corazón llevan juguetes a los más necesitados

Una inocente sonrisa es el regalo que dan los niños a aquellas personas entregadas a la noble causa de reunir y llevar juguetes a los más desposeídos del país.



"Es una satisfacción llevar alegría a un niño, y con el apoyo de tanta gente solidaria se pudo comprar juguetes nuevos para unos seis mil pequeños", expresa el sacerdote José Antonio Márquez, director de la obra social El Martinico, zona 6.

El padre José Antonio Márquez entrega una muñeca a una de los millares de niñas y niños que llegaron a la Obra Social El Martinico a recibir un regalo y muestras de cariño.

"Desde hace 34 años se realiza esta obra, y cada año vienen más niños y Dios nos ayuda para darles a todos un regalo nuevo; aquí no se les da nada usado", comenta el sacerdote.

La entrega de los juguetes se efectuó el pasado 18 de diciembre. El padre Márquez considera que el mérito es de las personas que contribuyeron a reunir Q50 mil para la compra de los regalos.

Matilde es una niña de 6 años que recibió una muñeca, y con una sonrisa y medias palabras expresó su felicidad.

Como ella, centenares de niños junto con sus padres llegaron para esperar los regalos; debido a esto, el padre Márquez y su séquito de voluntarios debieron empezar a repartir los obsequios desde la madrugada.

EL VALOR EN LA VIDA COTIDIANA

Algo para leer....

Circunstancias adversas como las que atraviesan grandes sectores de las sociedades no desarrolladas, poblaciones en riesgo y grupos humanos afectados por conflictos o catástrofes naturales colocan en un lugar central el valor de la solidaridad para sobrellevar, atenuar o subsanar el dolor, los daños y las carencias.

Superados los momentos más críticos y recobrados niveles mínimos de normalidad, dicho valor parece quedar relegado a un segundo plano y se pierde de vista su contribución cotidiana a la integración y la cohesión social.

Nuestro país ha tenido grandes expresiones de corrientes solidarias, iniciativas de la sociedad civil y actitudes espontáneas de la población, a fuerza de crisis y lentas recomposiciones del entramado comunitario.

Allí donde el estado apenas llega -o no llega- a paliar necesidades básicas, otras organizaciones e instituciones brindan su aporte para hacer frente a la pobreza y la exclusión.

El Día Nacional de la Solidaridad, celebrado cada 26 de agosto en homenaje a la Madre Teresa de Calcuta por iniciativa del Foro del Sector Social, sirve como recordatorio de que las libertades y oportunidades personales se ven enriquecidas con un incremento de las de aquellos que se encuentran en mayor desventaja. De tal modo, la solidaridad se

puede entender no tan sólo como una dimensión complementaria y esporádica, sino como un factor decisivo del Desarrollo de un país.

MEDICOS SIN FRONTERA

MSF son las siglas por las que se conoce en todo el mundo a Médicos Sin Fronteras, una organización médico-humanitaria internacional que asiste a poblaciones en situación precaria, y a víctimas de catástrofes y de conflictos armados, sin discriminación por raza, religión o ideología política.

Acción humanitaria independiente

La mayor parte de nuestros fondos provienen de las aportaciones de más de 3,8 millones de socios y colaboradores en todo el mundo, más de 487.000 en España. Esta independencia financiera nos permite decidir dónde y cuándo es necesario intervenir, sin aceptar presiones políticas, económicas o religiosas que condicionen la ayuda.



La ayuda llega a su destino

En MSF controlamos la cadena de distribución de la ayuda desde su origen hasta su destino final. Para ello disponemos de dos centrales de compra y almacenaje en Europa, y tenemos stocks en otras partes del mundo para dar cobertura inmediata a emergencias

¿Qué opinas?/ ¿Cómo se puede aplicar en nuestro país y en otros cargos?

NUESTRO MURO

La solidaridad no es un sentimiento de vaga compasión, o una pequeña incomodidad por las cosas malas que le pasan a mucha gente, cerca y lejos de nosotros. Por el contrario, es una determinación firme y perseverante para comprometernos en el bien de todos y cada uno de los individuos. En realidad, todos somos responsables de todos.

—Juan Pablo II.

El lazo más fuerte de simpatía humana debería ser unir a las personas de todas las naciones y todas las lenguas.

—Abraham Lincoln

Nacimos para unirnos con los demás hombres y formar una comunidad con la raza humana.

—Marco Tulio Cicerón

He comprendido que mi bienestar sólo es posible cuando reconozco mi unidad con todas las personas del mundo, sin excepción.

—León Tolstoi

Creo en la unidad esencial de todas las personas y, en general de todo lo que vive.

—Mahatma Gandhi

Estamos en la Tierra para ayudar a los otros.

—W. H. Auden

Una persona solidaria reconoce la importancia de formar parte de una comunidad. Distingue y aprovecha los valores que hay en ella, y hace su propia aportación. Sabe que el todo es mayor que la suma de sus partes.

ANÉCDOTA

Ayudar A Otros

Era una maravillosa casa. Mi esposa y yo estábamos tan emocionados cuando la encontramos. Después de cinco años de vivir en un pequeño departamento, y con un bebé en camino, era tiempo ya de que finalmente tuviéramos una casa con un verdadero jardín.

La mañana se fue en cargar el camión alquilado para la mudanza y dar una última limpieza al departamento. Hubiera preferido parar en ese instante, pero sabía que solamente tenía unas pocas horas para descargar en nuestro nuevo hogar y devolver el camión para evitar tener que pagar otro día de alquiler.

Retrocedí el camión por la entrada y llevé las primeras cajas hacia la casa. No sabía cómo iba a lograr sacar todas las cosas del camión antes de las cinco de la tarde. Cuando salía penosamente por la puerta para ir a buscar la siguiente carga de cajas, casi me atropella una silla que se movía rápidamente. Junto a ella se encontraba una adolescente que se deshacía en disculpas.

"Disculpe" -me dijo- "No quería golpearlo. " Vi a su esposa embarazada ahí en frente y pensé que tal vez necesitaran algo de ayuda". En ese preciso momento noté una fila de cajas que venían hacia la casa, todas transportadas por sonrientes vecinos. Mi esposa comenzó a escabullirse por todas partes dirigiendo el tránsito.



Apenas alcancé a llevar más de cuatro cargas y en menos de una hora el camión estaba vacío. Definitivamente habíamos encontrado la casa de nuestros sueños.

¿Comenta has hecho algo similar?

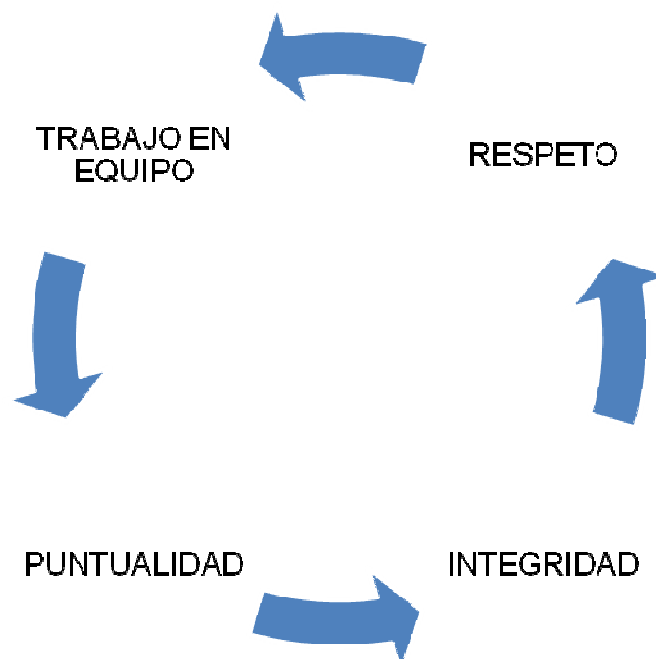
¿Te han ayudado de similar manera?

CRONOGRAMA DE VALORES PEC

133

MÓDULOS DE CAPACITACIÓN LATINFLO

MÓDULOS DE CAPACITACIÓN PARA INCORPORAR VALORES EN LA EMPRESA LATINFLOR



GUÍA DE MÓDULOS DE CAPACITACIÓN

VALORES LATINFLOR

INTRODUCCIÓN:

La incorporación de valores organizacionales en LATINFLOR surgen de la necesidad de que sus colaboradores cuenten con valores definidos, procurando una forma uniforme de actuar como organización, lo cual es particularmente importante a medida que las organizaciones crecen y no están en posibilidades de intervenir personalmente en todas las actividades que ocurren en la organización. Si los valores son conocidos por todos, se generará un marco común de referencia y los colaboradores podrán actuar apoyados en el mismo.

Se puede definir a los valores organizacionales como: “la convicción que los miembros de una organización tienen en cuanto a preferir cierto estado de cosas por encima de otros (la honestidad, la eficiencia, la calidad, la confianza, etc.

Se consideró implementar los valores organizacionales mediante Módulos de Capacitación ya que es un método que permite impartir información de manera personalizada, brindando espacio para la interacción y retroalimentación; dando así como resultados un mayor alcance para el objetivo planteado.

OBJETIVOS:

Objetivo General:

- Implementar valores organizacionales dentro LATINFLOR.

Objetivos Específicos:

- Coordinar capacitaciones en base a un cronograma.

- Evaluar la ejecución de cada una de las capacitaciones impartidas
- Evaluar el impacto de la incorporación de valores en LATINFLO.

ACTIVIDADES:

Para la implementación de Valores para LATINFLO se fijó las siguientes actividades:

- Diseñar formato de entrevistas y encuestas.
- Aplicar formatos diseñados.
- Tabular resultados.
- Definir valores para LATINFLO
- Diseñar Módulos de Capacitación.
- Crear herramientas para la difusión
- Realizar campañas de Sensibilización.
- Implementar los valores mediante módulos de capacitación.
- Realizar evaluaciones de los módulos de capacitación.
- Aplicar evaluación de la implementación.

PRECONDICIONES:

Se requiere del apoyo de la Gerencia para el desarrollo del proyecto; en todas las etapas. Es indispensable que la misma se encuentre informada de todo el proceso y sus fases. Permitiendo que la ejecución sea exitosa, puesto que se considera con el aporte económico, empresarial y personal

Adicionalmente se debe considerar el espacio físico y los recursos necesarios para cada una de las capacitaciones programadas; coordinando la logística de los mismos.

Es igual de importante que el facilitador tenga el dominio del tema a incorporar

INDICADORES:

Para la verificación del cumplimiento de la implementación del proyecto se consideran los siguientes indicadores:

Detalle de asistencia de los participantes en cada uno de los módulos dictados.

Evaluación de las capacitaciones sobre cada uno de los valores a impartir en las cuales se consideran: logística, facilitador, participante y contenido.

Medición de la implementación de valores organizacionales, mediante entrevista; dirigida a los cargos estratégicos de LATINFLORES.

SOSTENIBILIDAD:

La sostenibilidad del proyecto se la verificara mediante la evaluación de las capacitaciones; lo cual permitirá reforzar o corregir el proceso; (herramientas y técnicas) utilizadas. Adicionalmente la sostenibilidad del proyecto se verificara a través de una medición orientada a la implementación de los valores organizacionales por medio de entrevistas dirigidas a cargos estratégicos de LATINFLORES.

MEDIO E INSUMOS; COSTOS Y PRESUPUESTOS:

ACTIVIDADES	MEDIOS O INSUMOS	COSTO-PRESUPUESTO
DISEÑAR EL FORMATO DE ENTREVISTA Y ENCUESTAS	<ul style="list-style-type: none"> Microsoft Word 	<ul style="list-style-type: none"> N/A
APLICAR FORMATOS DE ENTREVISTAS Y ENCUESTAS EN PEC	<ul style="list-style-type: none"> Grupo Focal Cargos Estratégicos Formatos físicos Llamadas telefónicas y correos para la coordinación de entrevistas. Boletines de sensibilización Charlas informativas 	<ul style="list-style-type: none"> N/A \$ 16 por 50 encuestados N/A \$2
TABULAR LOS RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas y entrevistas aplicadas. Excel 	<ul style="list-style-type: none"> N/A
DEFINIR VALORES PARA PEC	<ul style="list-style-type: none"> Análisis comparativo de 	<ul style="list-style-type: none"> N/A

	información por parte de la gerencia y departamento de personal.	
DISEÑAR MÓDULOS	<ul style="list-style-type: none"> Bibliografía, Internet, cuentos, historietas, videos. Microsoft Word 	<ul style="list-style-type: none"> \$10.00
CREAR HERRAMIENTAS PARA LA DIFUSIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Boletines Carteleras Presentaciones Power Point 	<ul style="list-style-type: none"> \$5.00
REALIZAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Boletines Carteleras Charlas 	<ul style="list-style-type: none"> N/A
IMPLEMENTAR LOS VALORES MEDIANTE MÓDULOS DE CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Módulos Espacio físico para capacitaciones (Salón, retroproyector, computador) Material didáctico Refrigerio Participantes 	<ul style="list-style-type: none"> \$65.00 por módulo y con treinta participantes. N/A propio de la empresa. \$45 por módulo y treinta participantes. \$45 por treinta participantes
REALIZAR EVALUACIONES DE LOS MÓDULOS DE CAPACITACIÓN.	<ul style="list-style-type: none"> Evaluaciones aplicadas. Análisis Microsoft Word 	<ul style="list-style-type: none"> Ya está en el costo de módulos.
APLICAR EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE VALORES	<ul style="list-style-type: none"> Formato de entrevista Personal estratégico Análisis Herramientas informáticas. 	<ul style="list-style-type: none"> N/A

MONITOREO:

Para el monitoreo adecuado se realice entrevistas semestrales las mismas que cuentan con preguntas abiertas; dirigidas a los empleados para que puedan identificar situaciones reales que afirmen la constancia en la vivencia de valores, adicionalmente se busca una comparación entre la situación actual con valores y situaciones pasados sin ellos. Este monitoreo nos permite conocer que tan interiorizados están éstos y su significados en el diario vivir de la empresa.

Es recomendable que el monitoreo se lo realice semestralmente ya que este permite un lapso de tiempo adecuado para interiorizar y adquirir nuevos significados a los valores que ya son adquiridos con anterioridad por el ser humano ya que estos son propios en la naturaleza y proceder del hombre.

EVALUACIÓN

La evaluación de este proyecto se va a realizar por medio de un formato de entrevista (ANEXO 10) diseñado para aplicarse en un tiempo de 6 meses.

Esta entrevista está orientada a las personas que ocupan cargos estratégicos de cada área.

Adicionalmente el folleto cuenta con un formato de Evaluación de Capacitación (ANEXO 8); esta se debe aplicar a cada participante; posterior a cada módulo impartido.

DESTINATARIOS:

Con la ejecución de este proyecto beneficiará a todos los colaboradores; accionistas y la empresa en s, ya que el incorporar valores permite estar con las tendencias del mercado actual; brindando un valor agregado a clientes, proveedores y sociedad en general.

El incorporar valores organizacionales bajo la modalidad de módulos de capacitación generan un beneficio externo ya que los clientes actuales, ven a las organizaciones invierten en su capital humano.

CRONOGRAMA:

Se encontrará el cronograma en el cual se describe la malla de capacitación, la misma que tiene los horarios y orden de las capacitaciones en valores. Esta malla deberá ser modificada según las áreas y las temporadas de alta producción en el transcurso de 6 meses.

¿QUÉ ES UN VALOR?

La palabra valor significa fuerza, salud, equilibrio. Al decir que algo tiene valor se afirma que es bueno, digno de aprecio y consideración

Cada vez que se dice que algo es bello o feo, sabroso o desagradable, solidario o egoísta, correcto o deshonesto, se afirma o niega un valor a algo. Los valores están integrados a nuestro pensamiento. Aunque no nos demos cuenta, los hemos incorporado a nuestra mente, casi como un hábito.

Los valores son puntos de vista profundamente enraizados. Sus orígenes son diversos: nuestros padres, la familia, el trabajo, la religión, la gente que admiramos, la cultura, entre otros. **La mayoría de valores se forman en la infancia. Esa es la etapa más importante. Sin embargo, algunos valores pueden ser incorporados en la edad adulta.**

Todas las personas, sin excepción, tenemos valores que “declaramos”, que expresamos en público. Pero también tenemos “valores en acción”, es decir aquellos que practicamos.

Los valores coinciden en que tienen como fin último mejorar la calidad de nuestra vida.

Una adecuada y coherente práctica de nuestros valores personales contribuye al desarrollo de una vida en armonía con nosotros mismos y con los demás, en la que podamos desarrollarnos plenamente como personas.

El valor se refiere a una excelencia o a una perfección. Por ejemplo, se considera un valor decir la verdad y ser honesto; ser sincero en vez de ser falso; es más valioso trabajar que robar. La práctica del valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad. ***"Los valores humanos mediante los cuales vivimos son realzados cuando los transmitimos a los demás...."***

Cuando se habla de valores, se puede observar que muchos de ellos aunque habitan en el ser humano, están o descuidados o se los ha dejado de lado. Para poder construir la vida de una manera significativa, hay que despertarlos y desarrollarlos. Dentro de una organización los valores nos permiten llegar a cumplir con la misión y perpetuar la visión de la empresa en todo lo que se realice. He ahí la importancia de los valores corporativos, que a través del programa de desarrollo se los potencializa para que la acción personal y grupal sea efectiva.

INTEGRIDAD

Integridad LATINFLOR: "Actuamos con responsabilidad, honestidad y ética en todo lo que hacemos"

El valor de la integridad

"La integridad es la fortaleza de espíritu que nos hace permanecer fieles a nuestros principios".



ANÉCDOTA

Cuando le preguntaron a Confucio quién merecía ser calificado como "hombre superior", el sabio contestó: "Aquel que primero pone en práctica sus ideas y después predica a los demás lo que ya realiza".

En efecto el principio de predicar con el ejemplo y de cumplir los principios que postulamos, es "virtud de mentes y almas superiores". "La integridad es la fortaleza de espíritu que nos hace permanecer fieles a nuestros principios".

Integro es aquel que es congruente en su decir y su hacer y que además dichas acciones están regidas por una actitud de bien. Un hombre íntegro es quien actúa de buena fe, sin afán de daño, sin aprovecharse de las circunstancias ni de los demás.

La palabra "integridad" implica rectitud, bondad, honradez; alguien en quien se puede confiar.

Integridad implica obrar de acuerdo a los principios de verdad, de respeto a los compromisos contraídos y de honestidad consigo mismo y con los demás.

Se debe de vivir en concordancia con nuestro estado de conciencia más elevado.

En una sociedad donde los valores no son muy tratados y crece la desconfianza, la integridad es un desafío impresionante en los negocios, la familia, el estado y la Sociedad en general.

Dialoguemos

¿Cómo vivir en LATINFLOR, con integridad en lo que hacemos?

Integridad es elegir hacer lo correcto

Integridad implica saber elegir y decidir. Saber discrepar y dialogar. Integridad implica descubrir la verdad y actuar de acuerdo a ella y a nuestra conciencia.

Continuamente creamos nuestra realidad a través de las elecciones que hacemos, momento a momento -creando y manteniendo la armonía al seguir nuestra conciencia y actuar por el bien más elevado.

Se es valiente cuando se vive de acuerdo a la propia conciencia cuando sería fácil esconder de los otros que no se está siguiendo a la misma. Es más cómodo deslizarse hacia abajo por la colina de la vida, manteniendo o divagando en el propio estado de conciencia actual, que seguir las escaladas algunas veces duras del camino de lo que sabemos es correcto.

¿Cómo se puede reconocer a una persona íntegra?

Actitudes de una persona íntegra

- Es honrada
- Hace lo correcto cuando nadie la está mirando
- Cumple con su palabra
- Sabe guardar nuestras confidencias
- Paga sus deudas
- Limpia lo que ensucia
- Asume la responsabilidad de sus propios actos

Actitudes de una persona que no tiene integridad

- No es honrada
- Hace lo correcto cuando lo están mirando
- No cumple con su palabra
- No sabe guardar confidencias
- No paga las deudas y no le importa

- No limpia lo que ensucia
- Evade la responsabilidad de sus actos

Obrar con integridad mejora los resultados de la organización

HISTORIA

Trabajo Bien hecho

"Pero papá, los trabajadores ya terminaron ese piso". Así me quejaba mientras le ayudaba a cargar los suministros para revestimientos de pisos en la camioneta. "No está terminado hasta que no esté bien hecho" -fue su tranquila respuesta. Yo había estado ayudando a mi padre durante el verano en su negocio de revestimientos para pisos. Había instalado pisos en incontables casas en toda la ciudad. Empezaba a sentir como si hubiera vivido en cada una de las calles del pueblo. Todo lo que quería hacer hoy, era salir con mis amigos. Pero aquí estaba yo, conduciendo de regreso a una obra con mi padre.



Cuando entramos a la casa miré alrededor cuidadosamente para tratar de ver justo lo que requería de nuestra atención. Los propietarios nos habían contratado la semana pasada para instalar pisos de madera noble en todo el nivel principal y yo ya estaba más que cansado de colocar tablas. Cuando entramos a lo que parecía la oficina en la casa, supongo que mi padre vio la expresión de desconcierto en mi cara. "Mira aquí" -dijo señalando hacia un punto cerca de un estante- "ahí hay una tabla torcida que se está empezando a resquebrajar. Si la dejamos como está, con el tiempo le causará problemas al propietario."

Cuando terminamos de cambiar la tabla defectuosa, finalmente me di cuenta de por qué el negocio de mi padre tenía tanto éxito... y de por qué yo tenía tantos pisos que instalar.

Roll Play

En grupos comentar situaciones parecidas a la contada, y escoger una para realizar la dramatización.



La **integridad** nos brinda herramientas útiles y honestas para llevar a adelante los compromisos de una organización.

Dentro de **LATINFLOOR**: el vivir con **integridad** esta en cuidar que sus flores contribuyan a la preservación del medio ambiente asegurando que los mismos no provoquen daños físicos tanto a sus empleados, como a los clientes.

En el actual mundo, se podría decir que la integridad –aunque parezca un contrasentido- es un buen negocio.

¡TENER EN CUENTA!

La **INTEGRIDAD** frente al desempeño del trabajo y; Frente al público se expresa:

En suma, en el trabajo, la persona íntegra no puede ejecutar mal una tarea, pues tiene que esforzarse al máximo para que esa tarea sea excelente; no puede perder el tiempo en otras actividades que no sean las propias de su trabajo.

La persona íntegra jamás puede exigir o aceptar dinero, obsequios o “favores” de las personas que necesitan de sus servicios. La persona íntegra no puede ser condescendiente con la ociosidad o la falta de ética de sus compañeros de trabajo. La persona íntegra está obligada a denunciar los actos de corrupción que llegue a tener conocimiento, no debe hacer lo que la Ley le prohíbe, por más que algún superior la obligue.

La persona íntegra en el trabajo, como en todos los actos de su vida, debe proceder con verdad, honestidad y transparencia.

No es por tanto la **integridad** algo impalpable, intangible. Se materializa, se convierte en éxito y progreso.

Guía para demostrar el valor

1. Debemos creer en la buena fe de quienes nos colaboran.
2. No confundamos la lealtad con incondicionalidad. Ser leal significa consecuencia con las personas y las instituciones a las que servimos dentro de las normas de la ética y el derecho.
3. Tratemos de ordenar nuestra vida privada. Prediquemos con el ejemplo!
4. Aunque parezca banal, cuidemos de nuestra apariencia externa. Evitemos un aspecto desaliñado o, por el contrario muy ostentoso. Ser pulcros.
5. El léxico, asimismo, deberá ser ponderado, claro y preciso. Son los servidores quienes otorgan a las instituciones tangibilidad, credibilidad o desconfianza ante la sociedad.
6. Cumplir y hacer cumplir la ley, que subordina los intereses y apetencias individuales al bienestar común.

“El primer principio de liderazgo es impartir justicia en las decisiones”

Un líder en la organización se mide por su grado de **integridad** y su elección por lo justo, honesto y correcto.

“Hay tres clases de personas en este mundo: quienes hacen que sucedan las cosas, las que ven suceder y, quienes no saben lo que está sucediendo”.

Nicolás Murray Butler



El líder:

- Apoya a los demás.
- Busca la opinión de otros.
- Da responsabilidades.
- Busca el desarrollo.
- Goza de los triunfos propios y ajenos.
- Oye y habla.
- Aconseja.
- Es compañero.
- Enseña.
- Es paciente.
- Cree en los demás.
- Infunde respeto.
- Alegra con su presencia.
- Ríe.
- Da soluciones.
- Es humilde y sencillo.
- Tiene las puertas abiertas.

Integridad como un servicio a la sociedad

Hablar de un deber o de un compromiso o de una obligación, resulta imponente. Creemos que la integridad debe ser un servicio que involucra el desarrollo de la sociedad.

Cada uno viene a este mundo con diferentes niveles de **integridad**.

La **integridad** como un servicio a la sociedad va de la mano con el hecho de crear organizaciones productivas, tiene que ver no solo con los sistemas y el



cumplimiento de los procesos de calidad en la elaboración de los productos, sino fundamentalmente con la cultura de la empresa, este es el valor que hace la diferencia. Una relación no excluyente de prácticas de trabajo que expresen la cultura de una organización, puede ser: la dedicación plena al trabajo de todos sus integrantes, la PUNTUALIDAD en el servicio, el cumplimiento de las ventajas y beneficios ofrecidos; la reverencia al niño y al anciano; el sencillo hecho de darnos un espacio para escuchar a nuestros colaboradores y clientes; para poder captar adecuadamente "alternativas" que nos permitan afinar nuestras estrategias de competencia, mejorar nuestro propio trabajo, y por consecuencia los resultados de la organización en general; logrando de este modo un mejor servicio a la comunidad en su conjunto.

RECOMENDACIONES PARA LA INTEGRIDAD

- ☐ Cree en ti, en tus posibilidades, pero créelo con convicción.
- ☐ Sé emprendedor, decidido, valiente.
- ☐ Se firme en tus decisiones y planes.
- ☐ Sé inconformista en el mejor sentido de la palabra.
- ☐ Culmina con tus metas.
- ☐ Los pretextos para fracasar no existen.
- ☐ Asume tus responsabilidades, acepta tus errores, virtudes y limitaciones.
- ☐ Cumple tus compromisos.
- ☐ Enfrenta tus dificultades y derriba los obstáculos.
- ☐ Traza tus planes.
- ☐ Sé siempre muy humano, es más, sé cada día más humano.
- ☐ Sé entusiasta, el entusiasmo es un préstamo que hace la vida para iniciar cualquier empresa y triunfar y ser feliz. Pero paga siempre el préstamo.
- ☐ Con entusiasmo la victoria está asegurada; él te hizo trabajar hasta el final.
- ☐ Permanece atento al juego de la vida para que nunca te quedes afuera.
- ☐ Que tu disciplina sea esclava de tus propósitos.
- ☐ Creador, imaginativo, inventivo, soñador, serio y responsable en el cumplimiento del deber.
- ☐ Objetivo, práctico, necesario.
- ☐ Amante de tu actividad, apasionado con tu deseo.

- ☐ Rodéate de eficientes colaboradores. Ellos transmiten energía positiva y cuando triunfan comparten sus victorias, por lo que el mundo también es victorioso.
- ☐ Ama a todos, pero no los digas, demuéstalos. El amor es un bumerán que siempre retorna a donde nace.
- ☐ Cumplir con todos y contigo es asegurar la victoria.
- ☐ Fijate siempre un plazo para cumplir metas y no correr el riesgo de que en el camino se desvanezcan.
- ☐ Destaca las virtudes de los demás. Hablar bien del prójimo te hará ganar y tendrás amigos leales.
- ☐ Premia los aciertos, minimiza los errores, pero corrígelos.
- ☐ Si vas atrás que no sea porque eres el más débil, sino el que empuja a la victoria a los primeros.
- ☐ Infórmate para que informes. La comunicación es la mejor herramienta contra la impavidez que desespera, contra la indiferencia al tránsito natural de la vida.
- ☐ Si bebiste en la fuente de la virtud y eres un hombre virtuoso, serás íntegro; pero nunca lo digas, demuéstalo compartiendo esa virtud y demostrando esa integridad.
- ☐ La integridad es la mejor de las victorias, porque con ella ganan todos.
- ☐ Vigoriza las virtudes, morigera el ánimo, tempera las entrañas, sé íntegro en el cumplimiento de las obligaciones.

EJERCICIO:

De la lista anterior subraya las frases que sientas que prácticas en tu vida y pon un visto en las cuales te comprometes a vivirlas de acuerdo a tus necesidades y a las de tu entorno.

INTEGRIDAD EN LA FAMILIA

No podemos dejar de lado el aspecto familiar y la construcción de la sociedad a través de este núcleo importante. Aportar criterios de decisión y valoración es algo que la integridad produce a través de su desarrollo.

La **INTEGRIDAD** tiene que ser una manifestación diaria, constante, permanente de los seres humanos, en primer término en el hogar con la observación de las reglas que rigen la conducta entre cónyuges y entre los hijos y los padres, reglas que deben estar fundamentadas en el amor, obediencia, mutuo respeto consideración, verdad , honradez.

Recordemos que la primera obligación de los hijos es honrar a sus padres y la de éstos es proteger a sus hijos.

Allí, en la familia, en esta pequeña cédula social, empieza a fraguarse y funcionar la integridad, que tiene que transformarse en componente esencial de nuestra personalidad.

Posteriormente, en la escuela y en el colegio, esa integridad tiene que manifestarse en el cumplimiento de los deberes a los superiores, disciplina y siempre, en todos los casos y circunstancias en el comportamiento honrado y veraz.

La **INTEGRIDAD** se obtiene con formación moral que debe iniciarse en la primera etapa de la educación paternal, cuando el niño empieza a discernir entre la bondad o la malicia, entre el bien o el mal, lo que se conoce como el uso de razón. Deben, sus primeros maestros, sus padres, o quienes hagan sus veces, quienes deben enseñar e inculcar en el niño, en su inicial conciencia, el respeto humano para sus compañeros de juegos y aventuras, para sus hermanos y parientes, para las personas mayores, para sus padres y todo ser vivo que los rodea. Ahí se está sembrando integridad.

Hacerle entender que forma parte de un todo que la integridad se la debe hacer un estilo de vida por medio de respeto, justicia.

Lo ideal sería conseguir que el niño, desde su temprana edad, reconozca como valor intrínseco la obligación de devolver o reintegrar, aunque nadie lo requiera o reclame, cualquier objeto, juguete, golosina, etc. que no le pertenece. La integridad tiene que basarse en la confianza y respeto que los hijos deben tener en sus padres; y, ellos, en indispensable contrapartida, otorgarles amor, comprensión, presencia oportuna, dedicación y hasta sacrificio, con integración óptima del hogar.

Compromisos con la Integridad en:

TU TRABAJO

¡TENGAMOS EN CUENTA!

Comprometerse implica al otro. Una decisión en solitario aporta poco. El equipo entero se compromete y se vuelve integró frente a su compromiso con la organización.

PERSONAL

¡TENGAMOS EN CUENTA!

Cuando nos encontramos en momentos de crisis, o dudamos sobre el camino correcto, o ponemos todo en duda; debemos recordar nuestra **INTEGRIDAD**; el hombre moderno corre el riesgo-carente de principios inmutables, como es común, de perder el rumbo y naufragar, olvidando todo aquello que hasta entonces le había parecido sólido y válido. O lo que es peor, puede caer fácilmente en la confusión y en el contra valor de la integridad, siendo una persona **NO INTEGRRA**.

SOCIEDAD

TU FAMILIA

¡REFLEXIONA!

TRABAJO EN EQUIPO



Trabajo en Equipo LATINFLORES: “Capacidad de participar activamente para lograr cumplir una meta común con estándares de calidad”

El valor del Trabajo en Equipo

Anécdota:



Cada vez que el ganso se sale de la formación, siente la resistencia del aire y se da cuenta de la dificultad de volar solo. Por lo anterior, de inmediato se incorpora a la fila para beneficiarse del poder del compañero que va delante.

Cuando el ganso que va en cabeza se cansa, se pasa a uno de los puestos de atrás y otro ganso o gansa toma su lugar.

Los gansos que van detrás producen un sonido propio de ellos para estimular a los que van delante para mantener la velocidad.

Cuando una gansa o ganso enferma o queda herida, dos de sus compañeras se salen de la formación y la siguen para ayudarla o protegerla. Se quedan con ella hasta que esté nuevamente en condiciones de volar o hasta que muera. Sólo entonces las dos compañeras vuelven a la banda o se unen a otro grupo.

REFLEXIONEMOS!!!

¿Cómo entender la acción de los gansos?

Explique tres situaciones de trabajo, familia y sociedad en las cuales se reflejen estos comportamientos.

Familia:

Trabajo:

Sociedad:

“El trabajo en equipo es el alma de LATINFLORES”

Para tener un equipo hay que empezar oportunamente y ser abierto y honesto con todos los que están involucrados. Todos necesitan saber que están en el equipo por una razón en particular y que su contribución es vital. La gente joven y/o tímida podría tener que ser convencida para participar.

“Trabajo en Equipo es Compromiso”

TRABAJAR EN EQUIPO implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros. Este grupo debe estar supervisado por un líder, el cual debe coordinar las tareas y hacer que sus integrantes cumplan con ciertas reglas.

¿Cómo se puede trabajar en equipo?

Características de TRABAJO EN EQUIPO

- Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas.
- Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros.
- Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada.
- Necesita que los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo común.

Qué hace que falle un equipo:

- Metas no claras
- Falta de soporte de las Gerencias
- Liderazgo no efectivo de equipos
- Individualidad

¡El éxito de trabajo en equipo es responsabilidad de todos los que lo conforman!

HISTORIA:

Estaba una noche el erizo mirando al cielo con su telescopio, cuando le pareció ver pasar una nave espacial volando hacia la luna. Cuando consiguió enfocarla, descubrió que se trataba de la nave de un pobre marciano que había tenido un accidente y había aterrizado en la luna, y que no podría salir de allí sin ayuda.

El erizo se dio cuenta de que seguro que era él el único que podría haberlo visto, así que decidió tratar de salvarle, y llamó a algunos animales para que le ayudasen. Como no se les ocurría nada, llamaron a otros, y a otros, y al final todos los animales del bosque estaban allí. Entonces se les ocurrió hacer una gran montaña, unos subidos encima de otros, hasta llegar a la luna. Aquello fue muy difícil, y todos terminaron con algún dedo en el ojo, un pisotón en la oreja y numerosos golpes en la cabeza, pero finalmente consiguieron llegar a la luna y rescatar al marciano. Desgraciadamente, cuando estaban bajando por la gran torre de animales, el oso no pudo evitar estornudar, pues era alérgico al polvo de luna, y toda la torre se vino abajo con gran estruendo de aullidos, rugidos y otros lamentos de los animales.



Al ver todo aquel estruendo, con todos los animales doliéndose por todas partes, el marciano pensó que se enfadarían muchísimo con él, porque todo aquello había sido por su culpa. Pero fue justo al revés: según se fueron recuperando de la caída, todos los animales saltaban y daban palmas de alegría, felices por haber conseguido entre todos algo tan difícil, y durante todo aquel día celebraron una gran fiesta juntos.

El marciano anotó todas estas cosas, y cuando volvió a su planeta dejó a todos boquiabiertos con lo que le había pasado. Y así fue como aquellos sencillos y voluntariosos animales enseñaron a los marcianos la importancia del trabajo en equipo y de la alegría, y desde entonces, ya no hacen naves de un solo pasajero, sino que van en grupos dispuestos siempre a ayudarse y sacrificarse unos por otros en cuanto sea necesario.

Autor.. Pedro Pablo Sacristan



Roll Play

En grupos comentar situaciones parecidas a la contada, y escoger una para realizar la dramatización.

.....

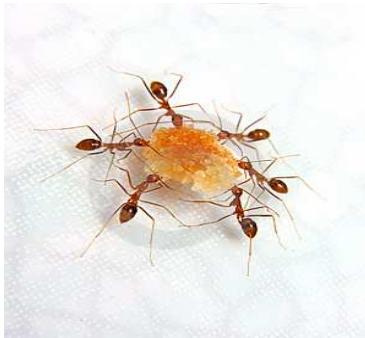
Aprender a trabajar de forma efectiva como equipo requiere su tiempo, dado que se han de adquirir habilidades y capacidades especiales necesarias para el desempeño armónico de su labor.

Una buena comunicación interpersonal es vital para el desarrollo de cualquier tipo de tarea. Los grupos pueden tener estilos de funcionamiento que faciliten o que obstaculicen la comunicación. Se pueden realizar actividades en donde se analicen estos estilos. Se debe realizar un ejercicio donde los integrantes deban escuchar a los demás y dar y recibir información.

La definición de objetivos Es muy importante que los integrantes del equipo tengan objetivos en común en relación con el trabajo del equipo y que cada uno pueda explicitar claramente cuáles son sus objetivos individuales. Para ello se sugiere asignar a los grupos recién formados la tarea de definir su misión y sus objetivos, teniendo en cuenta que los objetivos compartidos son una de las propiedades definitorias del concepto "equipo".

Ejemplos:

Las hormigas son un claro ejemplo del **trabajo en equipo**:



Técnicas para trabajar en equipo:

- Los procedimientos para luego de identificado el problema, buscar las soluciones, optimizar la mejor de estas y decidir cuál es la más adecuada.
- Caminos que orientan al equipo sobre cómo debe trabajar, y que le indican la ruta a seguir, pues facilitan la consecución de los objetivos a lograr.
- Las maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar las actividades del equipo.

- Los medios o los métodos empleados en situaciones grupales, buscando la interacción de todos los miembros de un equipo a fin de lograr los objetivos propuestos.

TENER EN CUENTAII

Trabajar en equipo implica servir, dejar de pensar únicamente en nuestro beneficio. Solo de esta forma contribuiremos a formar un verdadero equipo

Guía para demostrar el valor: TRABAJO EN EQUIPO

Todos los integrantes del equipo deben saber que son parte de un grupo; por lo mismo, deben cumplir cada uno su rol sin perder la noción del equipo. Para ello, tienen que reunir las siguientes características:

1. Ser capaces de poder establecer relaciones satisfactorias con los integrantes del equipo.
2. Ser leales consigo mismo y con los demás.
3. Tener espíritu de autocrítica y de crítica constructiva.
4. Tener sentido de responsabilidad para cumplir con los objetivos.
5. Tener capacidad de autodeterminación, optimismo, iniciativa y tenacidad.
6. Tener inquietud de perfeccionamiento, para la superación.

“Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados”.

El líder es el que moldea o da forma a la estructura de cada grupo. Con su conducción el líder puede o no formar grupos de personas que funciones como **EQUIPO DE TRABAJO**.

El buen líder con su accionar desarrolla equipos de trabajo, utilizando la mezcla adecuada de lealtad, motivación y confianza que todo ser humano necesita para creer y emprender en pos de los objetivos grupales.

La diferencia entre un grupo de personas y un equipo de trabajo es la determina la eficiencia de una empresa.

El sentimiento de pertenecer a un equipo de trabajo perdura a través del tiempo, y aunque uno haya dejado de pertenecer a ese equipo, ese sentimiento de lealtad se mantiene.

Si las reglas claras conservan la amistad, entonces en un grupo, las reglas claras fomentan y mantienen la lealtad mutua entre el líder y seguidores.

¿Cómo liderar? ¿Cómo conducir? ¿Cómo dirigir? ¿Cómo hacer una empresa eficiente? Ese es el desafío de los empresarios. Con su emprendimiento motivan a sus seguidores, con sus acciones determinan el accionar de los grupos, con su capacidad de hacer se transforman en modelos empresarios.

VIVIENDO EL VALOR

TRABAJO EN EQUIPO EN LA FAMILIA



No podemos dejar de lado el aspecto familiar y la construcción de la sociedad a través de este núcleo importante. Aportar criterios de decisión y valoración es algo que el trabajo en equipo produce a través de su desarrollo.

Todos tenemos claro que los encargos o pequeñas tareas domésticas son un eficaz medio de educar para la convivencia. ¡Cuántas veces habremos hablado en casa de esa distribución de tareas! ¿Verdad?

Es lógico. Queremos mostrar a los niños y adolescentes que todo lo que hacemos o dejamos de hacer afecta a los demás, que podemos ser generosos haciendo bien nuestros encargos, pero también al reconocer, valorar y agradecer cualquier servicio.

La participación en una actividad, ya desde edad temprana, sirve para educar la responsabilidad. Empieza cuando los más pequeños aprenden a valerse por sí mismos: a vestirse solos, arreglarse, cuidar su ropa, cepillarse los dientes, limpiar sus zapatos, etc. Son los encargos que podríamos llamar «de autonomía». También empiezan a realizar cosas sencillas, esporádicas o permanentes, que son un servicio a los demás: comprar el diario, poner o quitar la mesa, cerrar persianas, limpiar una zona del salón, vestir a la peque o regar plantas.

A veces, hay padres tan deseosos de evitarles cualquier trabajo a sus hijos, que no les dan posibilidades de participar en el ámbito familiar. Otros padres piensan que sus hijos son demasiado pequeños para hacer algo en la casa. Pues bien, conviene decir que el trabajo de los hijos no es importante por el esfuerzo que ahorra, sino por cuanto contribuye a su propia mejora personal, ya que así se les ayuda a aprender a trabajar y a buscar realmente el bien de los demás.

También es cierto que hemos de ser flexibles en las oportunidades de colaborar en la casa. Sabemos que la participación es un derecho y un deber de cada miembro de la familia. Así, con buen ambiente y ejemplo, facilitamos la unión entre todos.

Por otra parte, nos interesa proponer y realizar los encargos en un ambiente de alegría. De esta forma toda fatiga y esfuerzo se aligeran, lo que hace ver la responsabilidad no como una carga, sino como una entrega gustosa en beneficio de nuestros seres más queridos y cercanos.

Todos buscamos la eficacia, el sistema, también en la familia. Totalmente de acuerdo. Para ello conviene poner en práctica una supervisión positiva y entusiasta que anime a realizar las tareas encomendadas. ¿Cómo? No existen fórmulas mágicas.

En cada hogar, según su estilo y prioridades, se puede organizar de muy diferente manera. En todo caso siempre será necesario cierto trabajo de equipo.

Podríamos decir que, en los tiempos que corren, tenemos más dificultades para la colaboración e interacción familiar. Madre y padre trabajan, sí, pero es necesario dar orden y prioridad a todas nuestras obligaciones y aprender a vivir con ellas.

Sabemos que quien está a la cabeza de un equipo tiene la obligación de organizarlo. Marchará todo sobre ruedas si conoce muy bien a cada miembro de su grupo, sabe cuáles son sus talentos y flaquezas, y le pide colaborar en aquello que hará bien o que significa una mejora para él mismo.

En las familias nos pasa igual: padre y madre —los dos unidos— son la cabeza del equipo y deben organizarlo para lograr, como objetivo inmediato, que la convivencia sea agradable para todos, y como objetivos a medio y largo plazo, que esa convivencia les forme como personas cabales, expertos en el arte de convivir, entrenados en la generosidad y la fortaleza, que son imprescindibles para la vida que empiezan a afrontar.

Tener un encargo en la casa es tomar parte en una tarea común. No es una actividad aislada que la «cumpla» y ya está. Es un medio más de colaborar.

Compromisos en:

TU FAMILIA

¡TENGAMOS EN CUENTA!

El compromiso en una tarea familiar es algo serio y personal, pero lo hemos de facilitar, hacer agradable. Hemos de ayudar a elevar la visión de quien tiene ese detalle de servicio en el hogar. A vivirlo como una habitual muestra de amor.

TU TRABAJO

¡TENGA MOS EN CUENTA!

Comprometerse implica al otro. Una decisión en solitario aporta poco. El equipo entero se compromete con la organización.

PERSONAL

¡TENGA MOS EN CUENTA!

Tener en cuenta estos elementos puede ser de gran utilidad para pensar actividades tendientes a promover un verdadero trabajo en equipo donde "el todo sea mucho más que la suma de las partes".

R E S P E T O:

Respeto LATINFLOR: "Respeto es la actitud y la acción del ser humano, de no dañarse a sí mismo, a sus semejantes ni a su entorno".

El **RESPETO** exige la comprensión del otro. Ponerse en sus zapatos, implica tratar de comprender su posición. No basta solamente con no agredirlo o ignorarlo, implica escucharlo con atención y sin el ánimo de cuestionar sus ideas y abiertos inclusive a aceptar la posibilidad de replantear las nuestras. El **RESPETO** hace una diferenciación total entre la persona y lo que ésta piense o diga en un momento dado. Nos lleva a aceptar nuestras diferencias personales, recordando que cada uno de nosotros tiene derecho a ser quien es.



Debemos recordar que cada ser es único y está hecho a imagen y semejanza de Dios, por lo tanto merece nuestro respeto y consideración.

Anécdota:

El Abuelo

El abuelo se había hecho muy viejo. Sus piernas flaqueaban, veía y oía cada vez menos, babeaba y tenía serias dificultades para tragar. En una ocasión -prosigue la escena de aquella novela de Tolstoi- cuando su hijo y su nuera le servían la cena, al abuelo se le cayó el plato y se hizo añicos en el suelo. La nuera comenzó a quejarse de la



torpeza de su suegro, diciendo que lo rompía todo, y que a partir de aquel día le darían de comer en una palangana de plástico. El anciano suspiraba asustado, sin atreverse a decir nada.

Un rato después, vieron al hijo pequeño manipulando en el armario. Movidó por la curiosidad, su padre le preguntó:

- ¿Qué haces, hijo?"

El chico, sin levantar la cabeza, repuso:

- "Estoy preparando una palangana para daros de comer a mamá y a ti cuando seáis viejos."

El marido y su esposa se miraron y se sintieron tan avergonzados que empezaron a llorar. Pidieron perdón al abuelo y a su hijo, y las cosas cambiaron radicalmente a partir de aquel día. Su hijo pequeño les había dado una severa lección de sensibilidad y de buen corazón.

CONVERSEMOS:

Hagamos grupo y contemos historias

CUENTO:

En la selva de Chin Pum, todo era paz y alegría hasta que llegó Jamina. Jamina era una jirafa altísima, con el cuello largo y flexible como un bambú, que apareció un día

cualquiera para acabar por enfadar a todos, pues era el animal más curioso e indiscreto que nadie había conocido, y gracias a su altura no había guarida o nido de animales que escapase a sus miradas.

Todo lo miraba y todo lo contaba, irritando a cuantos allí vivían, hasta que consiguió poner a todos de acuerdo para darle una lección.

Por aquella época el gran Manuato, el mono más importante, decidió trasladarse a unas antiguas ruinas, y arregló todo aquello para que fuese la casa más acogedora. Jamina

no pudo contener su curiosidad, y disimuladamente una noche se acercó a la ventana. Por ella pudo ver al mono el tiempo justo para ver cómo salía de la habitación, así que le siguió hasta otra pequeña estancia, pero tampoco llegaba a ver bien, y tuvo que seguirle con la cabeza por uno de los pasillos, y luego otra habitación, y luego otra.... Hasta que Jamina no pudo seguirle más ¡Manuato había dado tantas vueltas, que la jirafa tenía ahora un enorme enredo en su largo cuello!

Entonces todo el resto de animales, conocedores del engaño, aparecieron para hacer ver a la arrepentida jirafa lo irritante de su comportamiento. Y ante la vergüenza que ella misma sintió, decidió que a partir de entonces dedicaría su largo cuello a cosas más útiles que tratar de avergonzar a los demás.

Autor.. Pedro Pablo Sacristan



¿Qué piensa sobre la actitud de la Jirafa y del resto de animales al darle una lección?

Explique tres situaciones de trabajo, familia y sociedad en las cuales se reflejen esos comportamientos.

TRABAJO:

FAMILIA:

SOCIEDAD

Ser respetados por los demás es muy importante para cada persona. Muchos de nosotros consideramos que ser espetados por otras personas es una de las medidas más importantes de nuestro éxito.

Tratamos de esforzarnos para conseguir que los demás nos respeten.

“Respeto es la actitud y la acción del ser humano, de no dañarse a sí mismo, a sus semejantes ni a su entorno.”

El valor del RESPETO se ejerce cuando mostramos aprecio y cuidado por el valor de algo o de alguien. Puede estar dirigido hacia los derechos y la dignidad de las demás personas, hacia los de nosotros mismos y también hacia el entorno natural, incluyendo las plantas y los animales que lo integran. Nos ayuda a conservar intacto aquello que más apreciamos en la vida; nos enseña a reconocer aquello que más aprecian los demás. Puede vivirse en forma colectiva —entre un país y otro— o individual —entre dos personas.

Cuando vemos que alguien nos respeta por lo que hacemos o por nuestros logros, nuestro orgullo personal y nuestro sentimiento de valor personal aumentan en buena medida.

¿Cómo se puede reconocer a una persona respetuosa?

Puedes demostrar RESPETO con simples pero importantes acciones. Estas ideas te van a ayudar a evitar ser insensible y a faltar el respeto de manera involuntaria también.

Trata a la gente cortésmente, educadamente, cálidamente.

Alienta a los empleados a expresar sus opiniones e ideas.

Escucha lo que otros tienen para decir antes de expresar tu punto de vista.

Nunca hables por encima de alguien, demasiado a otra persona.

Utiliza las ideas de la gente para cambiar o mejorar el trabajo.

Deja saber a los empleados que usaste su idea, o mejor aún alienta a quien tuvo la idea a que la implemente.

Nunca insultes a alguien, lo menosprecies o lo dejes de lado, o a sus ideas.

No seas maligno, no estés criticando siempre pequeñas cosas o desprecies, juzgues, rebajes o etiquetes a la gente. Una serie de aparentes acciones "inofensivas" sumadas en el tiempo, se transforman en acoso moral.

Trata a las personas de la misma manera, no importa la raza, religión, género, tamaño, edad, país u origen.



Implementa políticas y procedimientos constantes para q la gente sienta que son tratadas justamente y con equidad.

Tratar a la gente de manera diferente, puede constituir acoso o comportamiento hostil en un ambiente laboral hostil.

Incluye a todos los trabajadores en reuniones, debates, discusiones, entrenamientos y eventos. Mientras no todas las personas puedan participar en todas las actividades, estás margines y excluyas o dejes gente afuera.

- Dales una oportunidad por igual a los empleados para participar en comités, equipos destacados. Pide voluntarios y trata de incluir a todos los voluntarios.
- Alienta los elogios y reconocimientos incluso entre empleados tanto como de supervisor a empleados.

EL RESPETO; significa reconocer el trabajo bien hecho y los esfuerzos particulares
RESPETO incluye asegurarse que los empleados disponen del equipo, los recursos y la formación necesaria para llevar a cabo su trabajo. Incluye mostrarse complaciente con los empleados para envolverlos en las actividades de la empresa, crearse un espíritu de colaboración entre distintos departamentos y crearse un entorno de trabajo seguro y sano. Respeto significa que se practica la conciliación de la vida profesional y privada, que no solo sea un eslogan.

HISTORIA:

Una idea muy popular afirma que, al solicitar algo, importa tanto lo que pedimos, como la forma en que lo hacemos. Llamamos "cortesía" a la manera atenta en que se solicita un servicio o un objeto; es un elemento que transforma cada detalle de la vida. Mira la diferencia que hay entre "Quítate de aquí" y "¿Podrías dejarme pasar por favor?". ¿Cuál de las dos formas te gustaría más que emplearan contigo? Lo que resulta claro es que para esperar un trato correcto, tú debes darlo a los demás. Pero la cortesía es solo la superficie de una actitud más profunda... Respetar a los otros consiste en reconocer su importancia como personas que habitan el mundo y comparten la vida contigo, en saber que cada una de ellas es tu prójimo, tu semejante. La lista incluye a los miembros de tu familia, a tus maestros y amigos, a tus vecinos, pero también a cualquier persona que pasa por la calle, aunque no la conozcas. Todos ellos, sin importar los detalles (menos aun si son hombres o mujeres) son tus iguales. Podríamos pensar que faltar al respeto es simplemente tener malos modales. Claro, hablar con la boca llena, presentarnos sucios a la escuela o el trabajo, o empujar a los otros para pasar son conductas irrespetuosas. Sin embargo, significan poco en comparación con las verdaderas faltas de respeto: tocar a alguien sin su consentimiento; burlarnos de una religión, de un trabajo o una forma de vida diferente a la nuestra, querer utilizar a los demás como medios para nuestros planes, abusar de quienes están en desventaja (los ancianos, las personas enfermas, los niños muy pequeños, los animales). Debes evitarlo siempre. A veces la mejor forma es seguir las reglas. Pero pensar siempre "debo hacer esto", "no debo hacer lo otro" es solo el primer paso. El gran progreso en la



búsqueda del respeto no está en la inteligencia, sino en el corazón: el amor a los demás sirve de guía e inspiración para cuidarlos y honrarlos por formar parte de la vida.

Por el camino del respeto

Las dificultades hacen que muchas personas pasen por encima de las reglas —y hasta de las demás personas— para conseguir sus fines. Aunque los obtengan, esta forma ha de evitarse: están haciendo del mundo un lugar de violencia y sufrimiento.

Puede creerse que el respeto o la falta de respeto que se presentan en el hogar no tienen mayor impacto. Sin embargo, todo comienza allí: si respetamos en la casa, estamos generando respeto en el mundo. No aceptes ni un detalle de violencia en tu hogar.

GUÍA PARA DEMOSTRAR EL VALOR

¿Cómo podemos fortalecer el respeto?

- Aprender a escuchar
- Tomemos la decisión de aprender.
- Colócate en los zapatos del otro.
- No seas intransigente.
- Nadie es más ni menos que tú.
- Enseña a tus hijos con el ejemplo.



VIVIENDO EL VALOR

RESPECTO EN LA FAMILIA

Para desarrollar un patrón de respeto en la familia, una comunicación abierta es esencial. Todos sus miembros deben ser honestos, sinceros y confiar entre sí. Si hay



comunicación y confianza entre los miembros de la familia, esto hace el establecimiento de reglas familiares de respeto mucho más fácil. La comunicación abierta también permite a los miembros de la familia participar en el establecimiento de reglas de respeto y hacer preguntas acerca de lo que exactamente se espera de ellos. Los miembros de la familia deben aceptar cometer errores e inclusive fallar cuando estén tratando de demostrar respeto. En la medida que la familia crece, ellos aprenden a relacionarse entre sí de maneras diferentes. Cuando alguien en la familia ve a otro tratando de practicar respeto, es importante animarlo y elogiarlo.

RESPECTO EN EL TRABAJO

Compromisos en:

TU FAMILIA

¡TENGAMOS EN CUENTA!

El compromiso en una tarea familiar es algo serio y personal, pero lo hemos de facilitar, hacer agradable. Hemos de ayudar a elevar la visión de quien tiene ese detalle de servicio en el hogar. A vivirlo como una habitual muestra de amor.

TU TRABAJO

¡TENGA-MOS EN CUENTA!

Comprometerse implica al otro. Una decisión en solitario aporta poco. El equipo entero se compromete con la organización.

PERSONAL

¡TENGA-MOS EN CUENTA!

Tener en cuenta estos elementos puede ser de gran utilidad para pensar actividades tendientes a promover un verdadero trabajo en equipo donde "el todo sea mucho más que la suma de las partes".

PUNTUALIDAD

PUNTUALIDAD LATINFLOR: “La informalidad en atender una cita es un claro acto de deshonestidad. Igual puedes robar el dinero de una persona si robas su tiempo.”

ANÉCDOTA:

El sábado 24 de junio de 1950 comenzó a jugarse la Cuarta Copa Mundial de Fútbol. Para dicha ocasión, como no podían ser menos, en la ciudad de Río de Janeiro se construyó simplemente el estadio más grande del mundo. Se le conocería con el nombre del río que transcurre justo enfrente: el Maracanã. Los accesos del estadio no se habían terminado, pero igualmente, y bajo una pertinaz lluvia, el equipo local y México dieron inicio al torneo. El partido comenzó puntualmente aunque todavía el



Presidente de la Nación no había llegado con su familia. El árbitro inglés George Reader acostumbraba en su país a comenzar siempre los encuentros con PUNTUALIDAD. Luego explicó que la prensa extranjera y los reporteros de radio estaban sujetos a un horario y que debían pasar sus informes a periódicos y emisoras en un momento fijado.

Dos semanas después, cuando se disputó el encuentro decisivo frente a Uruguay, el Presidente, su familia y un montón de otros funcionarios estuvieron sentados en sus lugares veinte minutos antes del horario anunciado para el comienzo del partido.

REFLEXIONEMOS!!!

¿Por qué es importante ser puntual?

CUENTO

BLANCO Y NEGRO

Hace mucho, muchísimo tiempo, cuando todo estaba empezando y hasta los planetas, las estrellas y casi todas las cosas antiguas eran tan pequeñas que iban al cole, había una clase especial que era la favorita de todos, porque era la más alegre. Allí estudiaban revoltosos los colores, desde el Blanco al Negro, pasando por el Rojo, el Azul, el Amarillo y todos los demás, preparándose para ser unos colores estupendos cuando fueran mayores. Todos ellos eran, además de graciosos y alegres, muy traviesos, pero especialmente Blanco y Negro, que andaban tan ocupados con sus travesuras que casi siempre llegaban tarde a las clases.

Una mañana se montó un gran revuelo en el cielo. Las nubes habían comenzado a practicar sus lluvias, pero estuvieron lloviendo tanto tiempo, y crearon una tormenta tan terrible, que todos, absolutamente todos, quedaron deprimidos y entristecidos por tener tan poca luz, y ni siquiera el Sol cuando volvió a brillar consiguió alegrar al mundo. La última solución era



recorrir a los traviesos y juguetones colores, aunque fueran los más pequeños y pudieran no estar preparados, y fueron a buscarles a su clase urgentemente. Aún era temprano y como casi siempre Blanco y Negro aún no habían aparecido, pero no había tiempo para esperarles. Tenían que hacer algo rápidamente, así que salieron corriendo por el cielo para llegar hasta donde estaban las nubes, muy apenadas por lo ocurrido. Y en su camino por el cielo, cada uno de los colores dejó un rastro brillante, y la combinación de todos ellos resultó tan espectacular y llamativa que la alegría y la sonrisa volvió a todos con fuerza, en medio de grandes aplausos. Y estuvieron encantados de ser nombrados oficialmente ayudantes del Sol, quien les rogó que a partir de entonces acudieran a ayudarle

para alegrar a todos, formando su espectacular arcoíris cada vez que las nubes se excedieran con su lluvia.

Blanco y Negro llegaron a la clase poco después, y no encontraron a nadie. Todos felicitaron tanto a los demás colores por su alegre actuación, que ellos, los más divertidos y alegres, no se atrevieron a pedirles que les dejaran ser parte de su gran invento, y desde entonces se esforzaron por ser puntuales y responsables. Y lo hicieron tanto y tan bien, que ya no les importa no ser parte del arcoíris: ahora son los colores más serios y más importantes, y nadie puede hacer nada sin ellos

¿Qué piensa sobre la actitud de colores?

Explique tres situaciones de trabajo, familia y sociedad en las cuales se reflejen esos comportamientos.

¿Cuál crees que podría ser la moraleja?

El valor de la **PUNTUALIDAD** es necesario para dotar a nuestra personalidad de carácter, orden y eficacia, pues al vivir este valor en plenitud estamos en condiciones de realizar más actividades, desempeñar mejor nuestro trabajo, ser merecedores de confianza.

Una persona que es puntual hay que darle respeto.

De igual manera, en el trabajo, el tiempo es uno de los factores fundamentales,

¿Por qué creen que en el mundo laboral contemporáneo se han creado las jornadas laborales?

¿Por qué es importante ser puntual en el trabajo?

La falta de **PUNTUALIDAD** habla por sí misma, de ahí se dice que no hay una organización de nuestro tiempo, de planeación en nuestras actividades, y por supuesto de una agenda, pero, ¿qué hay detrás de todo esto?

Muchas veces la IMPUNTUALIDAD nace del interés que despierta en nosotros una actividad, por ejemplo, es más atractivo para un joven charlar con los amigos que llegar a tiempo a las clases; para otros es preferible hacer una larga sobremesa y retrasar la llegada a la oficina. El resultado de vivir de acuerdo a nuestros gustos, es la pérdida de formalidad en nuestro actuar y poco a poco se reafirma el vicio de llegar tarde.

Para ser puntual primeramente debemos ser conscientes que toda persona, evento, reunión, actividad o cita tiene un grado particular de importancia. Nuestra palabra debería ser el sinónimo de garantía para contar con nuestra presencia en el momento preciso y necesario.

Características de una persona puntual

Con la **PUNTUALIDAD**, ganamos todos. Y no es sólo una cuestión de tiempo, ser puntual.

- ☐ Nos hace creíbles y confiables.
- ☐ Nos hace atentos y considerados.
- ☐ Evita que perdamos tiempo y dinero.
- ☐ Es esencial para cuidar amistades y relaciones.
- ☐ Como es una persona impuntual:
- ☐ Demuestra falta de consideración por otros
- ☐ Es una manera de robar tiempo a los demás
- ☐ Es un testimonio negativo para los de afuera
- ☐ Es una costumbre negativa que contagia a otros
- ☐ Es perjudicial para el desarrollo de las actividades
- ☐ Demuestra nuestra falta de disciplina personal

FÁBULA:

Nunca llueve a gusto de todos”. Así dice el refrán, y la historia que sigue parece darle la razón.

Había una linda escuela en un pueblo apartado. A ella acudían tres perritos y tres ranitas. Vivían muy cerca unos de otros y eran buenos amigos. Naturalmente, iban juntos a clase, y con mucha **PUNTUALIDAD**.

A veces, antes de llegar a la escuela, comenzaban las peleas. Si el día había amanecido lluvioso, las ranitas se ponían locas de contentas. En cambio, a los perritos se les torcía el gesto.

—¡Yuuupú! ¡Menudo chapuzón nos vamos a dar en las charcas que la lluvia está formando! ¡Aaaah, qué frescor y bienestar siento! —decía una de las ranitas.

—¡Bah! Es día perdido para mí. ¡Me deprime tanto la lluvia!
— respondía uno de los perritos.



Cuando el día amanecía soleado, ocurría todo lo contrario; los perritos no cabían en sí de gozo y las ranitas se sentían muy desdichadas, pues ya se imaginaban el calor y la sequedad agobiante que iban a torturarlas.

Os preguntaréis que cuándo estaban contentos tanto los perritos como las ranitas. ¡Muy sencillo! Los días que amanecían grises y plomizos; pero sin lluvia, que no eran pocos en esa zona de la sierra.

¿No sería mejor, amiguitos, que aceptemos todos la vida tal y como se presenta? De esta manera, nunca nos sentiríamos infelices.

Roll Play

En grupos comentar situaciones parecidas a la contada, y escoger una para realizar la dramatización.

La **PUNTUALIDAD** es pensar en los demás, que me esperan, que son importantes y tienen otras cosas que hacer. La **PUNTUALIDAD** es orden, dar valor al tiempo

(y medir mis tareas y el esfuerzo que pongo en ellas para que no me falte diligencia ni haya distracciones).

La **PUNTUALIDAD** es conocimiento propio: administrar mis fuerzas, no admitir más tareas de las que pueda sacar adelante; aprender a mirar el reloj y a decir BASTA a la hora.

Viviendo el valor

La PUNTUALIDAD en el trabajo

El valor de la **PUNTUALIDAD** en el trabajo es la disciplina de estar a tiempo para cumplir nuestras obligaciones: una cita del trabajo, una reunión de amigos, un compromiso de la oficina, un trabajo pendiente por entregar.

El valor de la **PUNTUALIDAD** en el trabajo es necesario para dotar a nuestra personalidad de carácter, orden y eficacia, pues al vivir este valor en plenitud estamos en condiciones de realizar más actividades, desempeñar mejor nuestro trabajo, ser merecedores de confianza.

La PUNTUALIDAD En la familia

La **PUNTUALIDAD** es una actitud que se adquiere desde los primeros años de vida mediante la formación de hábitos en la familia, donde las normas y costumbres establecen horarios para cada una de nuestras actividades. También es un reflejo de respeto al tiempo de los demás, ya que en la escuela y en la vida social, llegar a tiempo es un signo de buena educación. Al ingresar a la escuela, se desarrollan todas las actividades de acuerdo a un horario que se establece en los reglamentos internos. Estos horarios permiten tener un orden, además que ayudan a la coordinación de las clases y descansos; todo esto consolida la actitud

aprendida en el hogar. Sin embargo, en algunos casos hay personas que constantemente llegan tarde y, generalmente presentan excusas, por ejemplo, no sonó el despertador, mi mamá me retrasó, no pasó a tiempo el transporte, etc., y esto ocasiona un retraso para todos o distracciones que rompen con el orden de las actividades. La **PUNTUALIDAD** en general, es una regla que exige de la persona ejecutar determinada acción en un tiempo determinado, ya que aunque la acción sea realizada satisfactoriamente, desequilibra el balance de tiempo de todas las demás.

Compromisos en:

TU FAMILIA

¡TENGAMOS EN CUENTA!

El compromiso en una tarea familiar es algo serio y personal, pero lo hemos de facilitar, hacer agradable. Hemos de ayudar a elevar la visión de quien tiene ese detalle de servicio en el hogar. A vivirlo como una habitual muestra de amor.

TU TRABAJO

¡TENGAMOS EN CUENTA!

Comprometerse implica al otro. Una decisión en solitario aporta poco. El equipo entero se compromete con la organización.

PERSONAL

¡TENGAMOS EN CUENTA!

Tener en cuenta estos elementos puede ser de gran utilidad para pensar actividades tendientes a promover un verdadero trabajo en equipo donde "el todo sea mucho más que la suma de las partes".

9. BIBLIOGRAFÍA

En Internet

- <http://www.coninpyme.org/pdf/CulturayValoresOrganizacionales.pdf> Fecha de ingreso 05 de febrero 2010.
- http://www.trabajo.com.mx/valores_de_una_empresa.htm fecha de ingres 05 de febrero de 2010.
- <http://www.abcpedia.com/diccionario/concepto-valor.htm> Fecha de ingreso 01 de marzo 2010.
- <http://www.oei.es/salactsi/ispajae.htm> Fecha de ingreso 01 de marzo 2010
- http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/valores_organizativos._su_impacto_en_el_desemp eno.pdf. fecha de ingreso: 01de marzo del 2010.
- http://biblioteca.itson.mx/oa/desarrollo_personal/oa6/valores/v002.htm Fecha de ingreso 01 de marzo 2010.
- <http://gerenciacarlos.zoomblog.com/cat/25077>

En libros

- BLANCHARD; Ken y O'CONNOR; Michael, Administración por Valores, Grupo editorial NORMA 1997.
- GUIZAR MONTUFAR; Rafael, Desarrollo Organizacional, SEGUNDA EDICION, editorial MCGRAW-HILL.
- GARCIA TAPIA; KAROLIN , Los Principales Valores Corporativos y Humanos que Caracterizan a los Trabajadores de una Empresa privada en Quito
- NEWTON MARGULIES; ANTHONY, Desarrollo Organizacional; Valores, Proceso y Tecnología, México DF.
- PEC. Manual Estratégico. Ecuador, 2010. 1 pagina.

En videos

- LATINFLOR. *Video Organizacional*. (disco compacto). Ecuador, Fernando Durán: 2003. 1 disco Compacto

10. ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTA

Lea detenidamente y responda de manera espontanea, recuerde que las respuestas son de carácter anónimo.

Cuanto más verdadera y honesta sea su respuesta a cada pregunta, más útil será esta evaluación para la organización.

Marque con una X de acuerdo a lo que UD. Considere importante.

1.- ¿CONSIDERA QUÉ EN LATINFLOR / PEC EXISTE UN AMBIENTE DONDE SE MANIFIESTAN VALORES?

SI ☐

NO ☐

2.- ¿CREE USTED QUÉ ES IMPORTANTE EL ACTUAR CON VALORES DENTRO DE LA EMPRESA?

SI ☐

NO ☐

Por qué:.....
.....
.....

3.- ESCRIBA 5 VALORES QUÉ USTED CONSIDERE IMPORTANTES:

.....
.....
.....
.....
.....

Por favor en las siguientes preguntas marque con una X en el número que mejor describe su respuesta.

4.- ¿PARA USTED, QUÉ TAN SEGUIDO OBSERVA QUE SE PRESENTAN LOS SIGUIENTES VALORES EN LATINFLOR/PEC?

VALORES:	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	FRECUENCIA	SIEMPRE
1. CONFIANZA	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
2. TOLERANCIA	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
3. RESPONSABILIDAD	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
4. HONESTIDAD	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
5. INTEGRIDAD	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
6. SOLIDARIDAD	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
7. CREATIVIDAD	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
8. TRABAJO EN EQUIPO	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
9. RESPETO	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
10. PUNTUALIDAD	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>

5.- ¿CON QUÉ VALOR SE SIENTE USTED MAS IDENTIFICADO DENTRO DE LATINFLOR/PEC?

VALORES:	RARA VEZ	ANTES	FRECUENCIA	SIEMPRE
1. CONFIANZA	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
2. TOLERANCIA	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
3. RESPONSABILIDAD	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
4. HONESTIDAD	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
5. INTEGRIDAD	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
6. SOLIDARIDAD	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
7. CREATIVIDAD	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
8. TRABAJO EN EQUIPO	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
9. RESPETO	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>
10. PUNTUALIDAD	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="4"/>

Otro :

6.- ¿QUÉ VALORES UD. PRÁCTICA MÁS SEGUIDO EN SU TRABAJO?

CONFIANZA	<input type="checkbox"/>
TOLERANCIA	<input type="checkbox"/>
RESPONSABILIDAD	<input type="checkbox"/>
HONESTIDAD	<input type="checkbox"/>
GENEROSIDAD	<input type="checkbox"/>
SOLIDARIDAD	<input type="checkbox"/>
CREATIVIDAD	<input type="checkbox"/>
TRABAJO EN EQUIPO	<input type="checkbox"/>
RESPETO	<input type="checkbox"/>
PUNTUALIDAD	<input type="checkbox"/>

7.- ¿QUÉ VALORES UD. PRACTICA SEGUIDO EN SU VIDA PERSONAL?

CONFIANZA	<input type="checkbox"/>
TOLERANCIA	<input type="checkbox"/>

RESPONSABILIDAD

☐

HONESTIDAD

☐

GENEROSIDAD

☐

SOLIDARIDAD

☐

AMISTAD

☐

AMOR

☐

RESPECTO

☐

PUNTUALIDAD

☐

8.- CONSIDERA QUE SE HA OMITIDO ALGÚN VALOR .

SI ☐

NO ☐

Cuál:

.....
.....

9.- ¿CONSIDERA USTED IMPORTANTE QUE SE APLIQUEN LOS VALORES EN UNA ORGANIZACIÓN?

SI ☐

NO ☐

Por qué.....

.....

ANEXO 2

FORMATO DE ENTREVISTA

DENOMINACION	LUGAR
AREAS :	

1.- ¿Qué ha escuchado sobre valores organizacionales?

2.- ¿Por qué cree que es importante incorporar a la organización valores organizacionales?

3.- ¿Considera que PEC vive con un ambiente dónde se manifiesten los valores?

4.- ¿Qué valores se manifiestan con mayor frecuencia en la organización?

5.- De acuerdo a su experiencia ¿qué valores van alineados al plan estratégico (misión-visión-políticas-objetivos) de la compañía?

6.- ¿Con qué valor usted cree que la gente ya se siente identificada? ¿Y por qué?

7.- ¿Considera importante el equilibrio entre la vida personal y el trabajo? ¿Por qué? ¿y qué importancia tienen los valores en ellas?

8.- ¿Qué valores considera que deben ser parte de la organización?

9.- Ordene los siguientes valores de acuerdo a la importancia que cree que tienen teniendo en cuenta que el número 1 es el más importante y el número 10 es menos importante.

VALORES

CONFIANZA

--	--	--	--	--	--

TOLERANCIA

--	--	--	--	--	--

RESPONSABILIDAD

--	--	--	--	--	--

HONESTIDAD

--	--	--	--	--	--

INTEGRIDAD

--	--	--	--	--	--

SOLIDARIDAD

--	--	--	--	--	--

CREATIVIDAD

--	--	--	--	--	--

TRABAJO EN EQUIPO

--	--	--	--	--	--

RESPETO

--	--	--	--	--	--

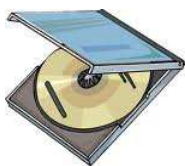
PUNTUALIDAD

--	--	--	--	--	--

Otro/otros:

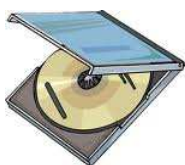
10.- ¿Según su opinión cuál considera que sería la manera más adecuada para la incorporar los valores organizacionales?

ANEXO 3:



TABULACIÓN Y CODIFICACIÓN DE LAS ENCUESTAS (CD)

ANEXO 4:



PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS PARA LAS GERENCIA DE LAS EMPRESAS PEC Y LATINFLOR. (CD)

ANEXO 5:

BOLETINES DE SENSIBILIZACIÓN



BOLETINES RECORDATORIOS:



**Y LLEGO EL DÍA TE
ESPERAMOS PARA INICIAR
A VIVIR UNA EXPERIENCIA
ÚNICA.... VAMOS A VIVIR
VALORES...NO FALTES ¡!!!**

B I E N V E N I D O S!!!!



**HOY VIVIREMOS EL VALOR DE
INTEGRIDAD.....**

ANEXO 6:



PRESENTACIÓN POWER POINT PRIMER MÓDULO PEC (CD)

PRESENTACIÓN POWER PONT PRIMER MÓDULO LATINFLOR (CD)

ANEXO 7:

CONTROL DE ASISTENCIA			
	FECHA :		
	TEMA:		
	LOCALIDAD:		
	CAPACITADOR:		
No	PARTICIPANTE	CEDULA	FIRMA
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			

ANEXO 8:

EVALUACIÓN DE MÓDULO DE CAPACITACIÓN

Fecha:

Módulo:

Capacitador:

Por favor, conteste en la manera más honesta posible las siguientes preguntas..

Evalúe en la escala 1 al 5.

SUGERENCIAS Y COMENTARIOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS PRÓXIMAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN:

ANEXO 9:



Video

ANEXO 10:

INFORME ENTREVISTA SEMESTRAL VALORES

DENOMINACION	LUGAR
AREA:	

1.- ¿Qué conoce sobre valores organizacionales?

.....

.....

.....

2.- ¿Por qué cree que fue importante incorporar a la organización valores?

.....

.....

.....

3.- ¿Considera que en la actualidad PEC/LATINFLORES vive un ambiente donde se manifiesten los valores?

.....

.....

.....

4.- ¿Actualmente qué valores considera que se manifiestan con mayor frecuencia en la organización?

.....

.....

.....

5.- ¿Cómo se manifiestan los valores en la organización? Mencione ejemplos.

.....

.....

.....

6.- ¿Cuáles son los valores de la compañía?

.....

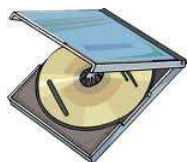
.....

.....

7.- ¿Cree que la gente se siente identificada con los valores de PEC/LATINFLORES? ¿Por qué?

8.- ¿Desde el inicio de la implementación de valores a la empresa considera usted que existe alguna diferencia? ¿Por qué?

ANEXO 11:



CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN VALORES PEC (CD)

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN VALORES LATINFLOR (CD)